

**A (RE) CONSTRUÇÃO DO SENTIDO DO TRABALHO
PARA PROFESSORES READAPTADOS NA REDE
MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE GOIÂNIA**

FERNANDA VILELA SILVA

OUTUBRO, 2018

**A (RE) CONSTRUÇÃO DO SENTIDO DO TRABALHO
PARA PROFESSORES READAPTADOS NA REDE
MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE GOIÂNIA**

FERNANDA VILELA SILVA

OUTUBRO, 2018

**DISSERTAÇÃO APRESENTADA À FACULDADE DE PSICOLOGIA E
CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DO PORTO, PARA
OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO,
ORIENTADA PELO PROFESSOR DOUTOR JOÃO CAMELO.**

RESUMO

Este trabalho aborda essencialmente o tema da Readaptação Funcional de professores da Rede Municipal de Educação do Município de Goiânia, Brasil. Considera que o fenômeno estudado atinge os mais diversos atores envolvidos de forma direta ou indireta, e assim buscamos perceber qual o entendimento desses profissionais sobre o processo da readaptação funcional e compreender a percepção dos indivíduos sobre as condições nas quais realizam o seu trabalho. O objetivo principal deste estudo é perceber o sentido que o trabalho possui para esses profissionais readaptados e se houve mudança no sentido após a readaptação funcional. A metodologia utilizada implicou a realização de entrevistas de caráter semiestruturado, por possibilitar o contato com a subjetividade do indivíduo e de seus sentimentos sobre o tema estudado, além do uso de estatística descritiva para o tratamento dos dados obtidos através de uma pesquisa na Diretoria de Gestão de Pessoas na Secretaria Municipal de Educação e Esporte referente a informações que levassem a uma possível caracterização dos docentes. A motivação para este estudo se encontra na possibilidade desta categoria ser contemplada através de políticas públicas que passem a considerá-la como profissionais ativos e trabalhem assim na busca de ações que otimizem sua inclusão no espaço escolar. De maneira geral, constatamos que a readaptação influencia na organização e no andamento das instituições educacionais; o trabalho docente na rede municipal de educação opera em condições de trabalho consideradas distante das ideais e, além disso, a prática da readaptação propicia transformação no sentido do trabalho para os servidores, podendo acarretar em mudanças nas formas como eles se definem como profissionais.

Palavras-chave: Readaptação funcional, Professores, Goiânia, Trabalho docente.

RÉSUMÉ

Ce travail aborde essentiellement le thème de la Réadaptation Fonctionnelle des professeurs du Réseau Municipal d'Éducation de la ville de Goiânia, au Brésil. On considère que le phénomène étudié touche les plus variés acteurs impliqués directement ou indirectement, et ainsi nous cherchons d'apercevoir quel est l'entendement de ces professionnels sur le processus de la réadaptation fonctionnelle et comprendre la perception des individus sur les conditions dans lesquelles se réalise son travail. L'objectif principal de cette étude c'est d'apercevoir le sens que le travail possède pour ces professionnels réadaptés et s'il y a eu un changement du sens après la réadaptation fonctionnelle. La méthodologie utilisée a impliquée la réalisation des interviews de caractère semi structurée, pour permettre le contact avec la subjectivité du individu et de ses sentiments sur le thème étudié, en plus l'utilisations de la statistique descriptive pour le traitement des dés obtenus à travers d'une recherche dans le Conseil d'Administrations de Personnes dans le Secrétariat Municipal d'Éducation et Sport en référence aux informations qui conduisent á une caractérisation possible des enseignants. La motivation pour cette étude se trouve dans la possibilité que cette catégorie soit envisagée à travers des politiques publiques qu'on la considère comme des professionnels actifs et qu'ils travaillent ainsi dans la recherche des actions qui optimisent son inclusion à l'espace scolaire. De manière générale, on constate que la réadaptation influence dans l'organisation et dans le cours des institutions éducationnelles ; le travail de l'enseignant dans le réseau municipal d'éducation opère en conditions de travail considérées lointaines des conditions idéales et, en plus, la pratique de la réadaptation permet la transformation du sens du travail pour les serveurs, cela peut entraîner au changement dans les formes comme ils se déterminent comme professionnels.

Mots-clés : Réadaptation fonctionnelle, Professeurs, Goiânia, Travail d'enseignement.

ABSTRACT

This work essentially approaches the theme of the Functional Readaptation of teachers of the Municipal Education Network of the District of Goiânia, Brazil. It considers that the studied phenomenon reaches the most diverse actors involved directly or indirectly, and thus we seek to understand the comprehension of these professionals about the process of functional readaptation and to understand the individuals' perception of the conditions in which they accomplish their work. The main objective of this study is to notice the meaning that the work has for these readapted professionals and if there was a change in direction after the functional readaptation. The used methodology implicated the accomplishment of interviews of character semi-structured, for making possible the contact with the individual's subjectivity and of their feelings on the studied theme, besides the use of descriptive statistics for the treatment of the data obtained through a research in the Management Direction of People in the Municipal General Office of Education and Sport regarding to information that would lead to a possible characterization of the teachers. The motivation for this study lies in the possibility of this category being contemplated through public politics that start to consider it as active professionals and thus work in the search for actions that optimize their inclusion in the school space. In general, we verified that readaptation influences in the organization and in the course of educational institutions; the teaching work in the municipal education net operates under conditions of work considered far from the ideals and, besides the practice of the readaptation provides transformation in the sense of the work for the servants, being able to entail in changes in the forms as they define themselves as professionals.

Keywords: Functional Readaption, Teachers, Goiânia, Teaching work.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente aos meus pais, por proporcionarem essa loucura que foi a mudança para Portugal e por sempre acreditarem em mim, especialmente quando eu mesma não acredito.

Ao meu irmão, Frederico Vilela Silva, que foi meu parceiro de viagem e meu porto seguro durante a nossa estadia em Portugal.

À Jaqueline Costa, Bianca do Carmo, Grasiela Silva e Mabel Provazi por me mostrarem que família não é só a que nascemos, mas, também, a que construímos com pessoas que encontramos durante a nossa jornada e que mudam completamente as nossas vidas.

À Professora Alexandra Sá Costa, pelo abraço afetuoso nas horas difíceis, pelo constante sorriso gentil e especialmente por mudar completamente a minha visão sobre um personagem da Turma da Mônica (Ara!).

Ao meu orientador Professor João Caramelo, por ter aceitado o desafio de ser meu orientador, pelo carinho que sempre demonstrou comigo, pelos puxões de orelha quanto à escrita, e por realizar comigo o maior desafio que já enfrentei que foi a elaboração desta pesquisa.

À professora Marta Helena de Almeida, por sempre acreditar na minha competência como docente, por ser uma amiga excepcional e por me receber de braços abertos para a realização deste trabalho.

À Nubiana Helena, minha irmã de coração, destino certo das minhas ligações em tempos de aflições e de alegrias. Adoro você!

Ao meu namorado Iury Neres Santana, por sempre me apoiar, por abrir mão da minha companhia diária por longos meses para que eu pudesse realizar o meu sonho, por sempre acreditar em mim, e por ser um namorado maravilhoso.

A todas as pessoas que se ofereceram para me ajudar de alguma forma com o meu trabalho.

À Mariana Cerávolo Ferreira, pelas incansáveis dicas e pela disposição em me ajudar.

À Isabella Barbosa, Karla Tapxure, Leda Barbosa, Nara Dalilla, Valéria Martins, Ritva Carrijo e Andrea Simone, por serem amigas extraordinárias.

Finalmente, a todas as pessoas que conheci durante o Mestrado, a todas as amigas que fiz durante este tempo, a todos os meus colegas portugueses que me fizeram sentir em casa, o meu maior e eterno agradecimento. Foi um privilégio conhecer todos vocês.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CID: Código Internacional de Doenças

CMEI: Centro Municipal de Educação Infantil

EPAZ: Educação Para a Paz

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LDB: Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

PNAD: Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio

PVC: Policloreto de Vinila

RME: Rede Municipal de Educação

SB: Síndrome de Burnout

SMEE: Secretaria Municipal de Educação e Esporte

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO I: O MUNDO DO TRABALHO	14
1.1 O Trabalho Criativo e o Trabalho Concreto	14
1.1.1 O Trabalho concreto	16
1.2 Identidade	20
1.3 Relação trabalho saúde.....	22
1.4 O trabalho atual	27
1.5 O cenário brasileiro.....	29
2 CAPÍTULO II: O MAL-ESTAR DOCENTE E A SÍNDROME DE BURNOUT.....	31
2.1 O MAL-ESTAR DOCENTE	32
2.1.1 Motivação e formação inicial.....	33
2.1.2 Contexto socioeducativo: estatuto e papel do professor	33
2.1.3 As mudanças no papel docente no contexto brasileiro.....	35
2.1.4 Contexto escolar: a relação com os alunos e a relação com os colegas	38
2.1.5 Outros agentes causadores de mal-estar	40
2.1.6 Consequências do mal-estar docente	45
2.2 A SÍNDROME DE BURNOUT	46
2.2.1 A síndrome de Burnout no Brasil	50
3 CAPÍTULO III: READAPTAÇÃO FUNCIONAL.....	52
3.1 A readaptação funcional no município de Goiânia	55
4 CAPÍTULO IV: METODOLOGIA.....	61
4.1 Procedimentos de análise.....	65
4.2 Caracterização dos participantes.....	69
5 CAPÍTULO V: ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS.....	71
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo I: Lista de exames obrigatórios para admissão no serviço público municipal.....	186
Anexo II: Parecer da Comissão de Ética da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.....	188

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Resumo da Sintomatologia da Síndrome de Burnout	49
Quadro 2: Transtornos Mentais e de Comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10)	51
Quadro 3: Condições gerais para aposentadoria (Artigo 40- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988)	60
Quadro 4: Condições gerais para aposentadoria (Artigo 40- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988)	60
Quadro 5: Categorias e subcategorias criadas para analisar as entrevistas com os professores em efetivo exercício em sala de aula	66
Quadro 6: Categorias e subcategorias criadas para analisar as entrevistas com os dirigentes das instituições educacionais	67
Quadro 7: Categorias e subcategorias criadas para analisar as entrevistas com um funcionário do poder público	67
Quadro 8: Categorias e subcategorias criadas para analisar as entrevistas com os docentes readaptados	68

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Atividades que os sujeitos costumam fazer no tempo livre	77
Tabela 2: As principais categorias que causam readaptação, 2010-2016	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Readaptações docentes, 2010-2016	72
Gráfico 2: Estado civil, 2010-2016	73
Gráfico 3: Horários trabalhados pelos docentes na RME 2010-2016	75
Gráfico 4: Média de idade dos servidores readaptados, 2010-2016	76
Gráfico 5: Tempo de serviço, 2010-2016	78
Gráfico 6: Retorno de função, 2010-2016	79

ÍNDICE DE APÊNDICES

Apêndice I: Consentimento Informado	130
Apêndice II: Guiões utilizados durante a pesquisa	132
Apêndice III: Matrizes de análise	139

INTRODUÇÃO

Com grande foco na pesquisa acadêmica, o trabalho docente é um tópico que apesar da extensa literatura já produzida, continua privilegiado nas academias, sobretudo em relação as condições de trabalho com que estes profissionais convivem diariamente, as extensas responsabilidades conferidas a esta categoria e a relação do trabalho com o adoecimento destes profissionais.

As mudanças que ocorreram no mundo do trabalho, desde as suas formas mais simples nas sociedades tradicionais até às sociedades modernas, modificaram a forma como o trabalho se organiza e como os trabalhadores exercem o seu labor. Passando de um trabalho feito de forma artesanal e com divisão familiar, onde o indivíduo possui ligação com o produto que está produzindo, o trabalho passou a ter uma conotação negativa ao ser mecanizado, vigiado, separado do indivíduo que o produz e, acima de tudo, voltado para a otimização dos lucros.

A educação e consequentemente o trabalho docente não ficaram alheios a essas mudanças, e o que se espera e como se vislumbra o professor atualmente é divergente do que esperava e de como se considerava a profissão docente há cinquenta anos atrás. O mesmo passou de um indivíduo respeitado e privilegiado, para se tornar aos olhos da opinião pública o responsável pelos problemas da sociedade, pelo fracasso escolar, mas também como principal responsável pela educação das crianças, tarefa anteriormente atribuída aos pais (ou pelo menos distribuída entre ambos). Além disso, com as reformas educacionais, outros tipos de tarefas que antes não competiam aos docentes passaram a fazer parte de suas obrigações como, por exemplo, maior engajamento na gestão escolar. Contudo, apesar das novas responsabilidades não houveram subsídios para que os docentes realizassem todas as diferentes obrigações, contribuindo para que a categoria sofra com a sobrecarga de trabalho.

Autores como Barros e Mascarello (2007) demonstram a importância de se estudar o cotidiano e a relação trabalho docente e saúde dos professores no Brasil, em razão do cenário de precarização do sistema público de educação. Ainda segundo os autores, a educação pública brasileira é marcada pelo desinteresse e falta de investimentos que afeta diretamente o dia a dia das instituições, com as estruturas precárias, a falta de pessoal e a falta de materiais didáticos.

Nos estudos sobre a relação trabalho docente e saúde, é possível perceber as mazelas que atingem esta categoria, a quantidade de profissionais atingidos por doenças

e as várias formas como estas pessoas lidam com as patologias, como o absenteísmo, caracterizado pela ausência do docente da sala de aula, para tratar de um problema de saúde (por vezes sem ir ao médico), as licenças médicas para tratamento de diferentes patologias e a readaptação funcional.

Entende-se por readaptação funcional neste estudo “*a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental*” (Lei Complementar n.011, 1992). Dessa forma, quando o indivíduo não é mais capaz devido a algum problema de saúde de exercer a função para a qual foi contratado, o mesmo é readaptado para exercer outros tipos de serviços que não levem a deterioração da sua condição de saúde. Geralmente, estes trabalhadores passam a realizar funções administrativas, ou quaisquer funções que sejam necessárias e pertinentes de acordo com a gestão da instituição.

Considerando as mudanças que ocorrem com o processo de readaptação, esta pesquisa buscou principalmente compreender como os indivíduos (re) constroem o sentido de seu trabalho após a readaptação, utilizando para isso os contributos de Dejours (1992, 1993, 2004, 2007) e de pesquisadores da Psicodinâmica do Trabalho, como Elisabeth Abdoucheli e Christian Jayet (1993) ao referenciarem que a construção do sentido do trabalho pode estar relacionada com o reconhecimento recebido pelos profissionais. Ainda de acordo com autor, a construção do significado do trabalho está relacionada com a contribuição social, política e econômica da função que exerce.

Além disso, será apresentado o perfil dos profissionais que entre os anos de 2010 a 2016 foram readaptados; as principais razões que levam estes profissionais à readaptação e as condições nas quais realizam o seu trabalho, procurando discutir se há nas instituições situações como exclusão e discriminação desses profissionais.

As principais causas de readaptação desses profissionais serão apresentadas, já que, na perspectiva de Rozemberg e Souza (2013), demonstrar as principais causas de adoecimento de uma categoria de trabalhadores, apesar de não indicar a dimensão dos problemas de saúde, pode ser utilizado para uma maior reflexão sobre o assunto de uma maneira aprofundada e criteriosa.

Particularmente, o estudo sobre a readaptação docente no município de Goiânia é um tema que me intriga desde os tempos da graduação, já que fiz estágio na Secretaria Municipal de Educação e Esporte, e tive contato direto com este grupo exercendo a minha

função na sua lotação¹. Através do convívio constante com esses profissionais, pude perceber de maneira superficial um pouco da sua situação e de suas lutas. Dessa forma, ao realizar o meu trabalho de conclusão de curso em 2014, fiz um estudo sobre o perfil desses profissionais entre os anos de 2010 a 2013 e as principais causas que os levam à readaptação. Além disso, lendo cada vez mais sobre a temática do trabalho docente, as condições de trabalho e a provável relação com a saúde também despertou o meu interesse, por ser a realidade onde passarei a desenvolver o meu trabalho como professora.

Ao ingressar no mestrado, tive o desejo de continuar a desenvolver meu trabalho sobre esta temática, mas queria algo que tivesse maior contato com os indivíduos, pois o estudo anterior foi feito de forma quantitativa. Ao ler o trabalho de Athayde, Brito e Nunes (2001) sobre o sentido do trabalho para merendeiras e serventes readaptados, resolvi que este seria o tema da dissertação, procurando, assim, dar voz aos profissionais que passam por este processo.

Nunca tive dúvidas sobre a importância de realizar a minha pesquisa em Goiânia, já que tenho com essa cidade um sentimento de dívida e gratidão e acredito que como pesquisadora posso começar a quitar essa dívida. Não sou natural de Goiânia, mas, sim, de uma cidade do interior do estado de Goiás, contudo, desde muito pequena passei a minha vida em Goiânia. Utilizei os serviços de educação e de saúde, me formei no ensino superior, tive meu primeiro emprego como estagiária e meu primeiro emprego como formada. Por isso, acredito que realizando esta pesquisa posso devolver um pouco do conhecimento que construí nesta cidade e assim clarear a situação de uma categoria.

Assim, ao compreender o sentido da readaptação para estes indivíduos, e suas consequências, novos conhecimentos acerca destas questões serão expostos, possibilitando a criação de novas políticas públicas que trabalhem na inclusão desses trabalhadores de uma forma mais concreta. Os órgãos competentes poderão analisar e identificar todo este processo e considerar não apenas o processo como uma questão burocrática, mas, também, se atentem as reais necessidades dos trabalhadores e que os trabalhadores também possam ver no estudo as reais situações que enfrentam e assim possam discutir e reivindicar melhorias. A pesquisa poderá contribuir também para

¹ Neste caso, lotação é um termo brasileiro utilizado para indicar a instituição que determinado servidor exerce o seu trabalho. Por exemplo, o servidor poderá ser lotado em escolas, centros municipais de educação infantil ou diversas outras instituições educacionais que compõem a Rede Municipal de Educação de Goiânia.

ampliação do conhecimento sobre este tema e assim despertar novas questões sobre a temática.

Contudo, o presente estudo não pretende dar respostas e soluções aos problemas que serão levantados, de forma que não indica a extensão dos transtornos envolvendo readaptação e saúde do docente municipal, mas será um indicativo, um alerta para uma situação que merece atenção e assim apresentará questões para serem desenvolvidas em estudos posteriores.

No primeiro capítulo deste trabalho será dissertado sobre as mudanças que ocorreram no mundo do trabalho, iniciando com a apresentação dos diferentes conceitos de trabalho, as diferentes formas de sua organização, desde as sociedades tradicionais à sociedade industrial, as diferentes abordagens do estudo sobre trabalho e a relação trabalho-saúde. Posteriormente, o mal-estar docente e a síndrome de Burnout serão os temas do segundo capítulo, que trará as diversas formas de se entender o fenômeno do mal-estar docente e os fatores mais frequentemente indicados como causador deste mal-estar. Dando seguimento neste capítulo, será exposto sobre a síndrome de Burnout, que é uma temática habitualmente utilizada ao se falar de saúde e trabalho docente. O terceiro capítulo será focado na readaptação funcional, especificamente no processo de readaptação funcional no município de Goiânia.

O quarto capítulo tratará a elucidação sobre a metodologia utilizada. Trata-se de uma pesquisa essencialmente qualitativa em que foram utilizadas entrevistas semiestruturadas como forma de recolha de dados com diversos profissionais, entre eles professores que estão em situação de readaptação, diretores das instituições educacionais (para se ter a visão da readaptação ao nível da gestão e os impactos que este fenômeno causa para o grupo gestor) e professores que ainda estão em sala de aula para que também se tenha a visão do grupo de profissionais que não são readaptados sobre este fenômeno. Além das entrevistas, foi realizada uma pesquisa em uma base de dados na Secretaria Municipal de Educação e Esporte (SMEE) do Município de Goiânia para a construção do perfil docente, juntamente com procedimentos de estatística descritiva, para tratar os dados recolhidos.

A apresentação dos dados recolhidos e a discussão serão feitos inicialmente com a apresentação do perfil destes profissionais, no que respeita a dimensões tais como idade, tempo de serviço, estado civil, quantidade de horários trabalhados na Rede Municipal de Educação e retorno ou não retorno após a readaptação. Para além disso,

será apresentada uma tabela indicativa com os principais grupos de patologias que são responsáveis pelas readaptações.

1 CAPÍTULO I: O MUNDO DO TRABALHO

Na literatura sobre trabalho é possível encontrar de forma geral diversas definições para este fenômeno, conquanto, é possível verificar consensualidade na centralidade que o mesmo possui na vida do indivíduo, por exemplo, como a quantidade de horas que o indivíduo passa no trabalho e como a vida cotidiana dos sujeitos está organizada em virtude do trabalho. Contudo, o trabalho e suas organizações sofreram mudanças ao longo do tempo, as formas como o trabalho se organiza, se divide e se transforma são resultantes de mudanças na humanidade (Olivier-Heckler & Soratto, 1999).

Neste capítulo serão tratadas suas diferentes *formas de organização*, a *relação do trabalho com a saúde*, a importância do *trabalho na construção identitária*, a relevância do *reconhecimento profissional*, o *trabalho como fonte de equilíbrio e bem-estar ou como fonte de sofrimento e doença*, o *cenário atual do trabalho* e, mais especificamente em relação ao país onde vive a população pesquisada, será apresentada a realidade trabalhista do *cenário brasileiro* nos últimos anos.

Como este capítulo tem foco no trabalho, nos parece pertinente começar pela sua etimologia. De acordo com o Dicionário Etimológico (2017), a palavra trabalho é originada do termo em latim *Tripalium* que por sua vez é constituído dos termos *tri* que significa três e *palium* que significa madeira. *Tripalium* era um mecanismo com pontas de madeira bem afiadas, que por vezes era utilizado como meio de tortura. Sendo assim, originalmente, trabalhar seria sinônimo de tortura.

1.1 O TRABALHO CRIATIVO E O TRABALHO CONCRETO

Apesar da consensualidade acerca da centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, percebe-se uma divisão entre os diferentes conceitos de trabalho, e é possível identificar na literatura designadamente a divisão do trabalho em trabalho criativo e trabalho concreto. Gaudêncio Frigotto (2003) afirma que historicamente o trabalho era considerado ato de criação humana, tendo como objetivo produzir bens materiais para uso próprio. Os indivíduos para suprirem suas carências cotidianas precisavam modificar a natureza em seu estado mais elementar e essa modificação era realizada através do trabalho. Ao modificar a natureza o Homem modifica a si mesmo ao adquirir novos

conhecimentos. O Homem é assim humanizado através do trabalho, possui orgulho naquilo que faz, se reconhece. Assim, o trabalho é enriquecedor ao Homem como forma de conhecimento, habilidade e experiência (Freitas, 2010; Codo & Vasques-Menezes, 2000; Olivier – Heckler & Soratto, 1999).

Nesta mesma perspectiva, no âmbito da teoria marxista, nas sociedades pré-capitalistas, o trabalho é visto como criador e central na vida humana, uma vez que sofre influências das mediações de primeira ordem, que são aquelas indispensáveis à vida. O trabalho é, então, a forma como os indivíduos se relacionam com a natureza para retirar dela o que necessitam para a sustentação de suas necessidades. O Homem se distingue assim de outros animais através do trabalho, transformando o Homem em um ser social. Isso ocorre porque através do trabalho o Homem amplia as suas relações sociais, através da troca de experiências e de conhecimento (Dimatos, 1999; Frigotto, 2003; Ribeiro, 2017).

Ribeiro (2017) afirma que as comunidades tribais são um exemplo de trabalho criativo, uma vez que viviam basicamente da exploração dos recursos naturais. Segundo a autora, nesse modo de organização social, o trabalho não é desvinculado dos demais aspectos da vida como lazer e família. A autora reitera que nessa organização não há divisão dos materiais, tudo é de todos, não havendo propriedade privada.

Assim, como Ribeiro cita as sociedades tribais, Dimatos (1999) sustenta igualmente que o trabalho está presente na vida dos indivíduos desde a pré-história, evoluindo primeiramente da caça e da pesca para a agricultura. Ainda segundo a autora, nesse contexto já havia certa divisão no trabalho, com as mulheres responsáveis pela agricultura, e os homens responsáveis pela caça e pela pesca.

Saltando alguns anos na história, a idade média trouxe consigo mudanças em relação ao trabalho. Apesar da centralidade da agricultura como atividade nos feudos, os trabalhadores servos não possuíam propriedade de terra e viviam uma relação de dependência com os senhores, produzindo para si e também para os outros habitantes. Ainda nesta época, há o surgimento de novas atividades e o fortalecimento do comércio, do artesanato e da pecuária, que segundo a autora, fortaleceu o crescimento das cidades, a formação de riquezas e de novas formas e técnicas de produção. Os avanços contribuíram para o uso do dinheiro e para a ascensão de uma nova classe, a burguesia, contribuindo para o rompimento da ordem feudal (Ribeiro, 2017).

A idade moderna carrega consigo o contraponto ao trabalho criativo, o chamado trabalho concreto ou abstrato, característico do sistema de produção moderno, onde há

maior complexidade em sua divisão (Giddens, 2005). O objetivo do trabalho na idade moderna é a obtenção de lucro, o trabalho humano passa a ser subordinado à lógica do capital. O trabalho para indivíduo ocorre como forma de obtenção de renda para que possa adquirir através de dinheiro os bens necessários à sua sobrevivência.

1.1.1 O TRABALHO CONCRETO

Diferentemente do trabalho nas sociedades tradicionais, o trabalho nas sociedades capitalistas passa a ser uma obrigação do indivíduo, não para a criação de materiais necessários à sua sobrevivência, mas subjugados a interesses econômicos de determinados grupos sociais, modificando assim a relação do homem com a natureza (Aguar, 2011). Nessas sociedades, o indivíduo é reduzido a responsável pela realização de tarefas e produção por vezes de produtos supérfluos (Freitas, 2010). Sendo assim, o chamado trabalho concreto, refere-se a todo aquele trabalho realizado, por exemplo, nas fábricas, onde o trabalhador, na maior parte das vezes, não está envolvido em todas as etapas do processo produtivo (Frigotto, 2002; 2003).

Karl Marx (1960) refere que com o nascimento do Capital, o sistema passa a procurar formas de explorar o trabalhador, e este por não ser dono de um capital constante (meios de produção), vende a única mercadoria que possui, que é a sua força de trabalho. Inicialmente, com a prática da manufatura que se baseia na divisão do trabalho, decompondo os processos/etapas de produção e as transformando em técnicas e repetitivas, condicionando o trabalhador apenas a uma operação. Essa organização leva o Homem a fragmentação, a alienação e automatização em uma só tarefa.

Com o surgimento das máquinas industriais, o autor chama atenção que o objetivo nunca foi o alívio do operário, mas, sim, o aumento da mais valia, caracterizado pelo excedente da produção do trabalhador, de onde o capitalista retira seu lucro. O indivíduo tem totalmente o ofício tirado de si, não há criação e humanização, o Homem é reduzido a operador de máquinas. Justamente nesta época as famílias passam a trabalhar nas fábricas, o ofício de manejar a máquina ou ser fiscal é aberto às mulheres e crianças, aumentando, assim, a exploração e as jornadas de trabalho (*Idem*).

De forma sucinta, o trabalho concreto apresenta uma perspectiva negativa na relação com o sujeito, em virtude da modificação da natureza através do trabalho ocorrer com outras intenções diferentes do suprimento de carências (Freitas, 2010). Na maneira como é realizada a organização do trabalho, dificilmente o trabalhador será capaz de

reconhecer a sua contribuição no produto final (Olivier-Heckler & Soratto, 1999). De forma resumida:

“O capitalismo traz consigo uma série de contradições, muitas delas relacionadas ao mundo do trabalho. Ao mesmo tempo em que o trabalho é a fonte de humanização e é o fundador do ser social, sob a lógica do capital se torna degradado, alienado, estranhado. O trabalho perde a dimensão original e indispensável ao homem de produzir coisas úteis para atender as necessidades do capital” (Navarro & Padilha, 2007:15).

O taylorismo, o fordismo e o toytismo (acumulação flexível) são algumas formas de organização do trabalho que surgiram com as sociedades industriais e que foram gradativamente aperfeiçoadas e difundidas ao redor do mundo, impactando até os dias atuais, consideradas marcos do capitalismo (Capitão & Heloani, 2003).

O taylorismo é uma ordem de organização do trabalho que tem como objetivo a eficiência do trabalho nas indústrias. Para Taylor, era necessário considerar os operários como máquinas, mais precisamente como uma peça de uma máquina que ao ser levado a trabalhar na sua máxima eficiência aumentaria consequentemente a eficiência industrial. O ser humano é simplificado, representado como não tendo vontades e interesses. O operário, para Taylor, não deveria pensar, apenas executar movimentos mecânicos, passando a ser visto como objeto (Canguilhem, 2001).

O método de Taylor envolvia a análise minuciosa dos processos de trabalho, afim de simplificá-los e torná-los mais rápidos. O seu método logo se difundiu e várias fábricas passaram a utilizá-lo com objetivo de otimizar a produtividade. Os operários passaram a serem vigiados por gerentes para garantir que estariam executando as atividades da maneira precisa e, como forma de incentivo para esses trabalhadores, o salário pago tinha relação com a produtividade de cada um (Giddens, 2005). O ambiente de trabalho para esses indivíduos era marcado por insalubridade, precariedade, além da utilização de mão de obra infantil e feminina. A jornada de trabalho era extensa, com salários baixos e falta de proteção social (Guiraldelli, 2014).

Ao tentar manter controle físico e mental de seus trabalhadores com a sua proposta de organização do trabalho, Taylor buscou acabar com a subjetividade humana no trabalho através das prescrições realizadas no ambiente fabril (Lacman & Ushida, 2003).

Praun (2016), ao dissertar sobre este momento, afirma que reduzir o indivíduo a executor de repetições no trabalho é uma maneira de explorá-lo e, assim, de conduzi-lo a

uma situação de doença, pois os processos rotineiros não condizem com a essência humana.

O modelo de Henry Ford em 1914 modificou as práticas de gestão de Taylor, transformando a produção fabril de peças individuais para a criação de uma linha de montagem e de produção em massa (Navarro & Padilha, 2007).

O novo modelo de organização não substitui o modelo taylorista, mantendo alguns elementos e aprimorando outros (Evangelista & Valentim, 2013). Alguns aspectos inovadores no fordismo são a criação da linha de montagem e os incentivos aos trabalhadores como o aumento dos salários. Apesar de se consagrar nos grandes mercados nacionais e internacionais, a disseminação dos ideais fordistas possibilitou o aumento da exploração dos trabalhadores, pois os sujeitos estavam realizando cada vez mais tarefas, acarretando em aumento no absenteísmo, nas paralisações e nas resistências operárias (Aguiar, 2010; Navarro & Padilha, 2007).

Apesar do trabalho assalariado ser decorrente da Revolução Industrial, é no fordismo que, além de ser resultante da venda da força de trabalho, o salário passa a ser fonte de consumo. O operário deixa de ser apenas operário para se transformar também consumidor (Freitas, 2008). O pensamento de Ford abarcava toda a sociedade e acreditava que com a forma adequada de poder corporativo uma nova sociedade se formaria em virtude desse novo poder. O seu objetivo, além de disciplinar o indivíduo à linha de montagem e a máxima excelência em produtividade pagando cinco dólares por oito horas de trabalho, era o de proporcionar ao trabalhador dinheiro suficiente para que pudesse adquirir os produtos fabricados pelas diversas indústrias (Harvey, 1992). Assim, o modelo fordista não deve ser visto como um modo de produção em massa, mas, sim, como “modo de vida total” (:131).

Para além da disseminação de um novo estilo de vida, as mudanças que ocorreram no mundo do trabalho impactaram também nas exigências para qualificação dos trabalhadores. Os trabalhadores passam a ser cobrados por melhores qualificações, onde, neste cenário o sistema educacional adquire um papel na criação de mão de obra qualificada, capaz de atender as exigências das empresas privadas. Aguiar (2011) afirma através de Lopes (2006), que a escola reforçava as divisões que ocorriam dentro do ambiente fabril, uma vez que é possível perceber a dualidade dos ensinamentos escolares em virtude da classe social do trabalhador, já que esta era determinante no papel do indivíduo na divisão social do trabalho. O conhecimento científico e conhecimento prático foram distribuídos de forma desigual.

Independentemente do ápice do sistema de organização fordista, havia uma parcela de descontentamento com o sistema, suscitando tensões e movimentos sociais, tanto em relação às questões salariais, quanto nas questões admissionais dos empregos privilegiados, além de questões de raça e gênero. O descontentamento de determinado nível da população consistia na base do sistema, pois este fundava-se em torno da ideia do consumo em massa, então, se o indivíduo não possuía empregos privilegiados, não dispunha de dinheiro para obter a satisfação do consumo. O sistema fordista foi gerando contradições em uma cultura pautada pelo consumo e crescimento econômico, com níveis cada vez maiores de pobreza, e de tensões com movimentos feministas em função da má remuneração das mulheres operárias, a “maravilha” fordista foi assim sendo colocada em cheque (Harvey, 1992).

Com o colapso das práticas fordistas e com a crise do petróleo (nos anos 70 do século XX) novas formas de produção se tornaram necessárias. Assim, com adventos como a globalização e os ideais neoliberais, uma nova ordem de organização se estabeleceu, modificando as práticas de trabalho. A globalização contribuiu assim para o quadro de reestruturação do trabalho, beneficiando cada vez mais o capital e explorando cada vez mais o trabalhador (Aguilar, 2010).

Nessas configurações o novo sistema de gestão desenvolvido pelos japoneses tomou o seu espaço. O novo modelo chamado de toyotismo ou de acumulação flexível é o oposto dos modelos anteriores por sua flexibilidade em relação ao trabalho humano, aos produtos, processos de trabalho, forma de produção, legislação trabalhista, sindicatos, possibilidade de variação de emprego, de horários, etc. O modelo toyotista trabalhava com contradições, visto que promovia o trabalho em grupo, ao mesmo tempo que promovia uma regulação de indivíduo a indivíduo, com o controle a ser feito pelo próprio colega; promovia prêmios aos operários por produtividade, mas considerava os problemas na produção como problemas coletivos e estimulava a competição entre os indivíduos ao incentivar os sujeitos a trabalharem mais e mais em busca das metas da empresa. Tendencialmente, este modelo veio contribuir para a erosão das noções de companheirismo e de ética nas empresas, visto que os operários buscavam cada vez mais por bonificações. (Evangelista & Valentim, 2013; Harvey, 1992).

Neste novo cenário de organização do trabalho, Aguiar (2011) disserta que as alterações contribuíram para modificaram ainda mais o perfil do trabalhador. Como retratado anteriormente pela autora, as novas formas de produção trouxeram consigo novas exigências aos trabalhadores em forma de qualificação. Com o avanço tecnológico

na era toyotista com a utilização da microeletrônica, da cibernética e da robótica, o trabalhador necessitava cada vez mais de qualificação em relação as novas técnicas, para que pudesse suprir as necessidades do mercado de trabalho.

De forma resumida, todos os modelos têm em comum que nessa nova era industrial é a obtenção de lucros que regula a vida econômica. O trabalhador assalariado é separado da tomada de decisões técnicas e dos processos de disciplina no âmbito do trabalho. O processo de disciplina da força de trabalho para a obtenção dos objetivos do capitalismo, envolve controle tanto das capacidades físicas como mentais dos indivíduos. Esses controles são feitos através de instituições religiosas e educacionais, de mobilização de sentimentos sociais como o nacionalismo, como a busca da identidade individual através do trabalho e através dos meios de comunicação em massa (Harvey, 1992).

Apesar do trabalho nestas configurações modernas ter uma conotação negativa, e que o trabalho no capitalismo seja cada vez mais a produção de algo “real” e lucrativo, não significa que não haja mais o trabalho criativo. Apesar de não ser mais o trabalho criativo como demonstrado no tópico anterior, onde trabalho é a modificação da natureza para supressão das necessidades vitais, há autores que enfatizam o aspecto criativo do trabalho. De acordo com Dubar (2012), apesar de gerarem renda, tais atividades não possuem uma conotação negativa, pois a sua criação permite que o indivíduo se reconheça e seja reconhecido, reconheça a atribuição social do trabalho, como, por exemplo, a arte e a ciência, ou trabalhos que permitam criação de algo de si, ou aqueles que são úteis a um coletivo de pessoas, como os serviços de saúde, a educação e a justiça. Para o autor, são trabalhos que “não se reduzem à troca econômica de um gasto de energia por um salário, mas possuem uma dimensão simbólica em termos de realização de si e de reconhecimento social” (:353).

1.2 IDENTIDADE

Apesar das mudanças nas configurações trabalhistas, não há dúvidas sobre a importância do trabalho na vida do indivíduo, assim, nos parece pertinente explicitar sobre identidade, pois é possível encontrar na literatura sobre trabalho a importância que este exerce na construção identitária. Não me proponho esgotar neste estudo as diferentes visões para diversas disciplinas a respeito do conceito de identidade e sua construção, mas elucidar de forma breve como o trabalho tem importância na sua construção.

O trabalho na vida do indivíduo pode contribuir para a autoestima, para o desenvolvimento potencial do sujeito, para o sentimento de participação e contribuição

social e também influenciar na construção identitária (Barbosa, 2014; Coutinho, Krawulski & Soares, 2007; Dimatos, 1999; Navarro & Padilha, 2007).

Na perspectiva de Coutinho, Krawulski e Soares (2007), o conceito de identidade sempre foi muito discutido por diferentes áreas científicas e o mais importante dessas discussões é a desconstrução da ideia de uma identidade única e do pressuposto que a construção identitária ocorre de forma individual. Considera-se que as relações sociais são chaves na construção da identidade, e assim as mudanças que ocorrem na sociedade impactam na forma como os indivíduos se reconhecem, como estabelecem as relações, e como lidam com o desgaste de símbolos utilizados como construtores de identidade. Para os autores, é preciso pensar na introdução dos indivíduos em sociedade e na sua relação com as outras pessoas, onde há transformação de um pelo outro.

Sendo os indivíduos sujeitos sociais, é indiscutível a importância do trabalho nas relações sociais do indivíduo, na forma de ser e na construção identitária, justamente pela centralidade do trabalho na vida dos sujeitos (Coutinho, Krawulski & Soares, 2007).

Neste mesmo entendimento, Lima (2007) embasado na teoria marxiana explicita que não há dúvidas na relação entre trabalho e construção identitária, tanto nas identidades individuais quanto coletivas, uma vez que para Marx o trabalho é categoria essencial na vida humana e a construção da identidade seria resultado da ação do indivíduo com o mundo.

Também no viés da importância das relações sociais na construção das identidades, Enriquez (1999) afirma que há instituições que contribuem na formação identitária, como a família, a escola ou o trabalho, que segundo o autor “toma as pessoas que já têm um certo grau de personalidade e as remodela, estabiliza as suas personalidades e seus desejos. Por outro lado, ele coloca as pessoas na realidade, faz com que elas entrem na realidade” (:66-67). Ao trabalhar, sentimos o sentimento de utilidade tanto no trabalho como na sociedade, nos sentimos engajados em algo importante, o indivíduo se sente cidadão (Marques, Martins & Sobrinho, 2011).

A socialização teria, assim, um impacto na identidade humana, pois desde que nascemos estamos em interação com outros sujeitos e essas interações contribuem para a internalização de valores e comportamentos, contribuindo, assim, para a construção da nossa própria individualidade e consequentemente para a construção de nossa identidade (Giddens, 2005).

Para Lacman (2011), é a partir da convivência com outros indivíduos que construímos nossa identidade, tanto individual quanto coletiva, pois ao nos

relacionarmos, efetuamos trocas afetivas e materiais, auxiliando, assim, o indivíduo a desenvolver a sua singularidade num ambiente cheio de diferenças. Uma vez que o trabalho ocupa grande espaço na vida adulta, ele será crucial para a realização dessas trocas. A essência da identidade constrói-se em referência aos vínculos que conectam as pessoas umas às outras (Bauman, 2005 *cit in* Faria e Souza, 2011).

As teses utilizadas pelos culturalistas, são enfáticas quanto ao fato de sermos seres sociais e acerca da extrema importância da cultura e da participação de grupos na construção identitária, que passa agora a ser dinâmica, instável. Apesar das diferenças entre os diversos autores, é possível perceber a relação do indivíduo com o coletivo, o movimento identitário dinâmico e a construção cotidiana da identidade (Coutinho, Krawulski & Soares; 2007).

1.3 RELAÇÃO TRABALHO SAÚDE

A relação trabalho-saúde é conteúdo ênfase de diversas disciplinas que buscam elucidar quais aspectos fazem o trabalho ser considerado penoso, ou quais aspectos o fazem ser considerado como provedor de bem-estar e, assim, procuram formas de transformar a realidade vivenciada por trabalhadores. Contudo, até por volta da década de 70, a temática tinha grande foco no operário industrial, enquanto o grupo que opera nas prestações de serviços e nas atividades de comércio não despertava atenção, especialmente as trabalhadoras (Martínez, 2003).

Como exemplo das disciplinas que abordam a relação trabalho-saúde temos a ergonomia, uma disciplina abrangente, com o objetivo de conhecer e possivelmente modificar as práticas de trabalho, para que este tenha o melhor impacto no cotidiano e na saúde do indivíduo. Um ponto importante trabalhado por esta disciplina científica é a distinção entre trabalho prescrito e trabalho real. O trabalho prescrito é aquele que está nas normas, o que se espera do trabalhador, enquanto que o trabalho real é aquele que efetivamente se efetua diante da realidade em que se realizam as atividades (Alves, 2010). Para Wachowicz (2007), o objetivo principal da ergonomia é de adaptar o trabalho ao Homem e não o Homem ao trabalho, com a ressalva de quem nem sempre este objetivo é alcançado em virtude de falhas técnicas ou de divergências com os interesses das instituições. Dejours (1992) chama, no entanto, a atenção para o caráter limitado da ação ergonômica, uma vez que a sua ação só alivia o indivíduo parcialmente, já que “a intervenção ergonômica não atinge a situação de trabalho em profundidade, pois ela permanece aquém da organização do trabalho” (:56).

Outra disciplina que discute os estudos organizacionais sobre o trabalho e consequentemente sobre a temática retratada é a ergologia que, na perspectiva de Hennington (2008), é uma disciplina que abrange três vieses distintos: i) o viés epistemológico, que busca na junção de diferentes disciplinas criar conhecimento sobre a temática, ii) o viés dos saberes, que advém das experiências dos trabalhadores e iii) o viés ético da junção desses outros vieses. Assim, a ergologia busca contribuir, juntamente com o trabalhador e com os saberes das mais diversas disciplinas, para construir novos saberes sobre o trabalho, e sobre a relação com a saúde.

A psicodinâmica do trabalho também é uma disciplina que estuda a forma organizacional do trabalho e o seu impacto na saúde dos trabalhadores. O objetivo da disciplina é fazer com que os indivíduos tomem consciência da organização do trabalho e que, assim, juntamente com suas vivências, possam construir e propor uma melhor forma de organização, e como consequência, aliviar o sentimento de impotência do trabalhador em relação à organização, podendo transformar o sofrimento no trabalho em fonte de prazer (Dejours & Jayet, 1993).

Ainda de acordo com esta temática, para Dejours e os pesquisadores da psicodinâmica do trabalho (1992, 1993), a organização do trabalho tem papel fundamental para o trabalho ser considerado como fonte de equilíbrio ou de sofrimento. O trabalho que tem uma organização estática, que não permite ajustes por parte do trabalhador, pode causar uma forte necessidade de carga psíquica, e com isso, um maior sofrimento, já que a organização do trabalho é, em sua maioria, imposta ao sujeito como vontade de outro.

Em relação aos tipos de sofrimento, Dejours (1992) faz duas distinções: o corpo físico é alvo de sofrimento como consequência das condições de trabalho, entendendo por condições de trabalho “ambiente físico, ambiente químico, o ambiente biológico, as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho” (25); já o aparelho psíquico é alvo do sofrimento como consequência da organização do trabalho, que é “o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.” (*idem*). Dessa forma, o indivíduo dotado de subjetividade, se vê forçado por uma organização do trabalho que não leva em consideração sua singularidade, iniciando, assim, o seu sofrimento (*idem*).

Outros aspectos elucidados pelo autor como formas de sofrimento em potencial pelos indivíduos no trabalho são o medo de não ter habilidade para executar o que está

prescrito e as relações interpessoais, visto que, na perspectiva do autor, a realização das tarefas de forma como prescritas é impossível, despertando nos trabalhadores medo e insegurança de apresentarem um mau desempenho e também de serem vistos por colegas e terem o seu desempenho reportado para a administração (Dejours, 2007).

Na visão do autor, é preciso que a organização do trabalho seja racional no sentido de considerar que o trabalho nas suas configurações modernas envolve convivência entre os indivíduos, é preciso que a organização esteja preocupada também em criar formas para que essa convivência seja ideal ao viver comum. Para isso, é necessária uma organização mais flexível, transformando, assim, o trabalho em mais prazeroso (*idem*).

O autor sustenta ainda que os indivíduos não são alheios ao seu sofrimento, e que buscam diversas maneiras coletivas ou individuais de superarem o sofrimento, mas quando falham, quando a adaptação à organização do trabalho não acontece, o sofrimento atinge o trabalhador. O sofrimento é assim o conflito entre o indivíduo dotado de sonhos, desejos, emoções etc. e a organização do trabalho engessada (Dejours, 1993ab).

Apesar dos estudos serem focados nos trabalhadores manuais, o autor informa que um trabalho intelectual pode ser patológico tanto quanto ou até mais patogênico que o manual, não tendo, assim, uma única forma estabelecida de organização ideal do trabalho, mas diminuir a carga psíquica dos trabalhadores é um ponto a ser levado em consideração para que isso aconteça (Dejours, 1993a).

Sintetizando, na visão do autor, o trabalho artesanal permitia que o sujeito escolhesse técnicas e instrumentos compatíveis com suas competências, o trabalho era adaptado ao homem, a organização do trabalho, ou pelo menos parte dela, é realizada pelo próprio trabalhador, não é externa. O nível de sofrimento inicia-se para o indivíduo quando este não possui em seu trabalho uma perspectiva de melhora e de satisfação (Dejours, 1992).

É importante perceber, porém, que Dejours (1993a) ao dissertar sobre a relação saúde e trabalho, não incide apenas sobre o sofrimento no trabalho, o autor também nos informa sobre o trabalho como motivo de satisfação para o indivíduo.

Além disso, para o autor, a flexibilização da organização do trabalho é crucial na transformação do trabalho penoso para o trabalho satisfatório, uma vez que, assim, o indivíduo terá liberdade para decidir os movimentos e formas de trabalhar que lhe darão prazer, relaxamento, que irá privar o corpo da nocividade do trabalho, de forma que o indivíduo exercerá sua subjetividade não havendo assim tanto choque de

vontades, logo diminuirá também a carga psíquica do trabalho (Dejours, 1992, 1993a).

Para Martins e Oliveira (2012) em seus estudos, o prazer no trabalho é possível, a partir de aspectos como a valorização e o reconhecimento. A valorização do trabalho está ligada com a relevância social do trabalho realizado. Já a noção de reconhecimento está ligada com a admiração que o indivíduo recebe dentro do ambiente de trabalho e também a possibilidade de poder expressar toda sua individualidade e criatividade.

Para Dimatos (1990), o prazer ocorre quando o indivíduo é capaz de se expressar totalmente para realizar tudo o que tem em sua capacidade, para desenvolver todo o seu potencial, e conseqüentemente é capaz de estabelecer relações mais satisfatórias com as pessoas no ambiente de trabalho. Quanto mais as habilidades do indivíduo puderem ser expressadas, mais prazer o indivíduo sentirá.

Na literatura sobre trabalho e sua relação com a saúde, o reconhecimento é uma temática referenciada como uma das formas mais significativas de fonte de prazer ou sofrimento. Mariano e Muniz (2006) afirmam que é através do convívio com outros trabalhadores que os indivíduos buscam reconhecimento de seu trabalho, podendo ser causa de sofrimento quando este reconhecimento não é demonstrado. A mesma perspectiva é demonstrada por Neves e Silva (2006) ao explicitarem que é através do reconhecimento recebido pelos trabalhadores que os profissionais passam a reconhecer a sua profissão e a si mesmos como profissionais e reiteram o fator negativo da falta de reconhecimento.

Na visão de Giannini e Passos (2006), a ausência de reconhecimento afeta tão profundamente os trabalhadores que poderá afetar sua dignidade, sua identidade social e sua aceitação própria, pois o reconhecimento tem vinculação com a preservação individual do sujeito. Ainda segundo as autoras, o reconhecimento auxilia no comprometimento e na manutenção da criatividade.

Inserida nos conceitos da psicodinâmica do trabalho, a psicodinâmica do reconhecimento é uma temática bastante explorada. O reconhecimento que é demonstrado por outros indivíduos, é o reconhecimento daquilo que o sujeito é capaz de fazer no contexto do que foi prescrito e do que é realmente executável. Quando ocorre esse reconhecimento o sujeito se sente realizado na sua função social. O reconhecimento opera também como forma de alívio do sofrimento do indivíduo quando, apesar de todas as dificuldade e problemas que o trabalhador poderá estar enfrentando, ele percebe reconhecimento no ambiente de trabalho e se sente uma pessoa diferente de antes, auxiliando, assim, na sua construção identitária (Dejours, 2004, 2007).

Na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, o reconhecimento opera em duas dimensões, a primeira é o reconhecimento pela hierarquia e a segunda é o reconhecimento pelos pares. A primeira diz respeito ao reconhecimento da utilidade do trabalho e seria aquele reconhecimento por parte dos superiores e por parte dos utentes de um dado serviço. Já a segunda dimensão refere-se ao reconhecimento conferido aos trabalhadores em relação às suas habilidades, talentos e originalidade demonstradas no ambiente de trabalho (Abdoucheli & Dejours, 1993b; Alevato & Figueiredo, 2013; Dejours, 2004).

O reconhecimento é assim de grande importância na construção do sentido do trabalho para os profissionais, visto que o significado que o indivíduo constrói sobre seu trabalho é feito através do reconhecimento de outros.

Levando em conta a importância do reconhecimento no cotidiano dos trabalhadores, o estudo que se propõe neste trabalho terá como base os contributos de Dejours (1992, 2004, 2007) e de pesquisadores da Psicodinâmica do Trabalho (Abdoucheli & Dejours, 1993b) ao referenciar que a construção do sentido do trabalho está relacionada com a dinâmica do reconhecimento, uma vez que quando há reconhecimento o indivíduo é capaz de atribuir sentido para diversos aspectos no trabalho e, assim, sobre o trabalho em si.

O reconhecimento desperta no indivíduo sentimentos de felicidade e prazer no trabalho. Ainda para Dejours (1992, 2004, 2007), o reconhecimento é uma forma de retribuição pela contribuição na organização do trabalho, é uma retribuição pelo engajamento da inteligência do sujeito. Todos os investimentos que o indivíduo emprega no trabalho, todo sofrimento e mobilização para a realização de suas obrigações é carregada de sentido quando o indivíduo é reconhecido. Para o autor, além do sentido do trabalho ocorrer através das práticas de reconhecimento o significado do trabalho, para o indivíduo decorre de seu entendimento em relação à contribuição social, política e econômica do que produz.

Um estudo brasileiro de Atahyde, Brito e Nunes (2001), sobre o sentido do trabalho para profissionais readaptados e que teve como base os mesmos contributos de Dejours que serão aqui utilizados, demonstra claramente a importância do reconhecimento para o trabalhador. Os autores buscaram descobrir qual o sentido do trabalho para merendeiras e serventes de escolas da rede municipal e estadual do Rio de Janeiro. De acordo com as autoras, a importância do reconhecimento no ambiente de trabalho é um fator que pode ser visto como fonte de saúde para as trabalhadoras ou como

fonte de sofrimento quando este reconhecimento não acontece, logo, o reconhecimento é um fator crucial na construção do sentido do trabalho para estes profissionais.

1.4 O TRABALHO ATUAL

Considerando que o presente estudo retratará trabalhadores em situação de readaptação funcional nos últimos anos (2010-2016), para além de demonstrar como o trabalho em algumas de suas diferentes formas de organização pode ser visto como fonte de doença, se faz necessário um panorama da situação do trabalho atual para que possamos ter uma melhor visão da realidade desses trabalhadores.

O panorama do trabalho no século XXI é de várias contradições. Uma delas diz respeito ao desenvolvimento tecnológico, pois apesar das melhorias e desenvolvimento nesta área, o trabalho humano penoso não deixou de ser uma realidade. Outra contradição é em relação ao desemprego, já que este atingiu uma escala mundial acarretando assim em duas classes em sofrimento, a primeira com o desemprego, e a segunda adoecendo com a intensidade e a sobrecarga de seu trabalho. Além disso, há cada vez mais o aumento de trabalhos instáveis e flexíveis, com as contratações de trabalhadores temporários e por tempo parcial, aumento da intensidade no ritmo do trabalho, perda de direitos trabalhistas que além de proteção social protegiam também a mente dos indivíduos, demonstrando a degradação e incerteza do cenário atual (Freitas, 2008; Lacman & Uchida, 2003; Laranjeira, 2000; Navarro & Padilha, 2007).

Capitão e Heloani (2003) completam este retrato afirmando que o que se vê do trabalho no século XXI é um cenário de desprezo com o indivíduo, de cada vez mais pressão por melhores qualificações, agilidade, habilidade, domínio de línguas estrangeiras e informações cada vez mais atualizadas, transformando assim o mercado de trabalho em penalidade, já que as necessidades do capital são impostas aos trabalhadores que se veem sufocados em tantas exigências. Podendo causar nos indivíduos sentimentos de inferioridade, acarretando possivelmente em adoecimento em virtude das demandas exigidas e, assim, podendo deteriorar as habilidades que os indivíduos possuam.

Sobre a degradação das relações humanas no ambiente de trabalho, os autores supracitados acreditam que as novas exigências transformam também as relações humanas em desqualificadas, desumanizadas, moldando cada vez mais o Homem. Isso ocorre já que as relações no ambiente de trabalho não são afetuosas, não são de amizade, dado que são cada vez mais passageiras e rápidas devido à instabilidade do trabalho, fazendo com que as pessoas em todo o mundo se sintam constantemente amedrontadas

em relação ao desemprego. A falta de relações afetivas duradouras e de laços de amizade, faz com que as pessoas se preocupem cada vez mais com acumulação de dinheiro, de experiência para um currículo robusto e acumulação de aprendizagem na busca de um novo trabalho. O colega de trabalho é visto com antipatia, como fonte de sofrimento e dor, levando as pessoas ao isolamento (Capitão & Heloani, 2003).

Em relação à flexibilidade do trabalho há, por exemplo, trabalhos na produção de bens e prestação de serviços que devido aos processos que implicam, obrigam o trabalhador a trabalhar no regime de turnos e em horário noturno. Estes trabalhadores que possuem horários irregulares ficam expostos a fatores psicossociais que interferem na relação de saúde-doença. Por exemplo, trabalhar no horário noturno pode levar a um menor desempenho nas atividades, maior propensão aos acidentes de trabalho, evidenciar os estresses ambientais, levando a incapacidade funcional precoce (Ficher, Moreno & Rotenbeng, 2003).

A globalização é um fenômeno considerado como um dos mais influentes fatores para a configuração atual do cenário trabalhista global, uma vez que proporciona maior facilidade para empresas na transferência de suas indústrias para outras áreas do globo, locais onde a mão de obra é mais barata, onde os direitos sociais são menores e a capacidade de organização social também é menor. O cenário aqui é dos indivíduos perdendo espaço para as máquinas aumentando assim o trabalho informal, trabalho domiciliar e temporário que, sem garantias trabalhistas, causam danos na vida dos trabalhadores (Guiraldelli, 2014). A globalização é assim um fenômeno mundial que afeta todos os indivíduos diariamente (Giddens, 2005).

Guiraldelli (2014) afirma ainda que a sociedade está em crise, de forma que o capitalismo se encontra em crise e assim os que mais sofrem com esta crise são os trabalhadores com o aumento do desemprego, com degradação das relações de trabalho, a privatização dos serviços básicos e populares, além do enfraquecimento dos movimentos sociais devido às repressões e criminalização dos mesmos. Segundo o autor, as primeiras décadas do século XXI são caracterizadas pela precarização do trabalho, já que a erosão do trabalho traz um trabalho sem a seguridade legal para os trabalhadores, banhados em um cenário de contratos temporários e precários.

Helena Hirata (2001) também afirma que a globalização tem um papel fundamental nas mudanças ocorridas no mundo do trabalho e, segundo esta autora, há três importantes aspectos que devem ser frisados sobre tal fenômeno:

“Em primeiro lugar, ele é impulsionado por políticas governamentais neoliberais com consequências no plano da liberalização das trocas comerciais, a desregulamentação, a abertura dos mercados e novas lógicas de desenvolvimento das firmas multinacionais, tendo como corolários as privatizações, o desenvolvimento da subcontratação e da externalização da produção; em segundo lugar, o desenvolvimento acelerado das tecnologias de informação e de comunicação e a expansão das redes, tornando possível a circulação imediata de informações e de dados de toda ordem e a financiarização das economias; em terceiro lugar, o novo papel desempenhado pelos organismos internacionais, cujo papel regulador se efetua paralelamente, e nem sempre em harmonia com a regulação pelos Estados-Nação e pelas firmas internacionais. Este novo quadro econômico e financeiro tem consequências diferenciadas segundo as regiões do globo, e sobre a divisão sexual do emprego, do trabalho- profissional e doméstico – e da atividade dos homens e das mulheres” (Hirata, 2001:142-143).

Assim, no cenário do trabalho mundial no século XXI, evidenciam-se trabalhadores que em virtude dos interesses das grandes empresas, em virtude das transformações ocasionadas pelo fenômeno da globalização, que apesar de ser mundial afeta a cada indivíduo diariamente, sofrem cada vez mais a falta de garantia de seus empregos, com a degradação das suas condições de trabalho, com a diminuição dos direitos sociais, com uma flexibilização trabalhista que os faz trabalhar em organizações que causam prejuízos a sua saúde.

1.5 O CENÁRIO BRASILEIRO

Em relação ao cenário trabalhista brasileiro, Tânia Tosta (2010) afirma que no contexto de trabalho nacional a partir dos anos 90 há mudanças que permitem cada vez mais a contratação flexível dos trabalhadores, contribuindo assim para a precarização do trabalho. Esses indivíduos que antes eram protegidos e dotados de direitos estáveis, passam para uma situação de instabilidade, já que essa flexibilização se confunde com a busca pela diminuição dos direitos trabalhistas e das relações de trabalho (Holzmann & Piccinini 2006, *cit in* Tosta, 2010).

Giovanni Alves (2009) disserta igualmente sobre a precarização do trabalho no Brasil, relatando que a mesma tem algumas bases como, por exemplo, a intensificação da exploração do trabalhador, as perdas das forças sindicais e em função de um fenômeno que o mesmo chama de fragmentação social nas cidades causada pela onda de

desemprego em massa. O autor chama atenção ainda para as formas flexíveis de contratação, uma vez que cresce o número dos trabalhadores contratados sem carteira assinada. A jornada de trabalho é uma temática que gera muita luta, já que se tem por vezes a prática de não se pagar horas extras aos trabalhadores, deixando-os sem dinheiro e sem tempo para vida pessoal.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) denominada de *Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida*, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), lançada em 2017 com o objetivo de identificar as características socioeconômicas da população brasileira, apresenta dados sobre o mercado de trabalho brasileiro a partir do ano de 2012 até o ano de 2016. Segundo a pesquisa, o mercado de trabalho brasileiro apresentou uma volatilidade na última década, passando de momentos de aquecimento do mercado, para um período de desemprego e queda nas condições de trabalho. O desemprego teve como uma de suas consequências o aumento da desigualdade e aumento na vulnerabilidade de determinados grupos como mulheres, jovens, pardos e negros.

Ainda de acordo com a pesquisa, dos anos 2012 até ao ano de 2014, o mercado de trabalho foi incrementado, o nível de empregados teve crescimento, especialmente de empregos formais. Contudo, nos anos 2015 e 2016 quando se observa uma crise econômica no país é possível perceber o aumento das taxas de desemprego. De acordo com a pesquisa, alguns aspectos podem ser os causadores deste desemprego como, por exemplo, o aumento da dívida do país e a redução dos investimentos. A queda nos níveis nos últimos anos revelou ainda a deterioração do trabalho para aqueles que ainda continuam empregados e o aumento dos trabalhadores sem carteira assinada (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2017).

O aumento deste tipo de trabalho, especialmente no setor dos serviços, como comércio, trabalho doméstico e trabalho por conta própria é o reflexo de um cenário onde há menor necessidade de formação e flexibilidade de jornada de trabalho (*idem*).

Em 2016, a pesquisa mostrou também o aumento do número de pessoas que em virtude do desemprego ou dos empregos informais (sem carteira assinada) passaram a deixar de contribuir com a previdência social, fazendo com que os trabalhadores percam cada vez mais proteção e direitos, já que aqueles indivíduos que contribuem com a previdência possuem direito de aposentadoria, o 13º salário, férias remuneradas, direito a

licenças médicas, etc., além do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço² (FGTS) que só é benefício daqueles que possuem carteira de trabalho assinada (*idem*).

O cenário do trabalho no Brasil, apesar da volatilidade dos últimos anos, é mais um cenário que demonstra o sofrimento dos trabalhadores, ora com a deterioração das condições de trabalho, ou com a perda de direitos, ou em virtude do enfraquecimento da representação sindical, ou em virtude das legislações que permitem a flexibilização dos trabalhos, ou com a impossibilidade de contribuição com os órgãos responsáveis pelos direitos futuros do trabalhador como, por exemplo, o direito à aposentadoria na velhice do trabalhador em função dos seus anos como trabalhador ativo e, assim, pelos seus anos de contribuição com a Previdência Social.

2 CAPÍTULO II: O MAL-ESTAR DOCENTE E A SÍNDROME DE BURNOUT

Na seção anterior o mundo do trabalho foi apresentado, discorrendo sobre a mudança ocorrida do trabalho criativo para o trabalho concreto, sobre a centralidade do trabalho na vida do indivíduo e como este pode ser fonte de prazer ou de sofrimento. O trabalho atualmente em determinadas situações pode ser considerado ainda com trabalho criativo como demonstrou anteriormente Dubar (2012), contudo, é preciso considerar também que os docentes são trabalhadores que necessitam vender sua força de trabalho para obterem seus meios de sobrevivência e assim, encontram-se subjugados à lógica capitalista e de mudanças sociais, dessa forma, o professor viu seu papel e as suas funções modificadas e ampliadas (Barbosa, 2014).

As modificações que ocorreram nas atividades, no papel, e no cotidiano dos docentes impactaram tanto a nível profissional quanto a nível pessoal. Assim, a relação trabalho e saúde dos professores é uma temática amplamente pesquisada por diversas áreas do conhecimento e será o foco desta seção. Considerando que a readaptação funcional é um fenômeno que ocorre pela diminuição da capacidade laborativa do servidor em consequência de uma patologia, este capítulo procura salientar através da revisão bibliográfica aspectos que ao longo dos anos são observados como causadores de sofrimento para os professores.

² O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho.

Inicialmente será explorada a temática do designado mal-estar docente, apresentando diferentes visões sobre o mesmo e os fatores que são considerados como causadores deste fenômeno. Em seguida abordaremos a designada Síndrome de Burnout a partir dos estudos sobre esta temática que a relacionam com o trabalho docente.

2.1 O MAL-ESTAR DOCENTE

Podendo ser conceituado como *“efeitos permanentes de caráter negativo que afetam a personalidade do professor como resultado das condições psicológicas e sociais em que se exerce à docência”* (Esteve, 1994: 24-25), o fenômeno do mal-estar docente será o foco neste segmento, posto que este fenômeno é por vezes considerado como garantido na realidade cotidiana dos educadores (Esteve, 1999).

Os estudos sobre este tema se iniciam por volta da década de 70 (Dohms et al., 2011) e consideram o fenômeno como resultado da interação entre a dimensão pessoal e os contextos exteriores: como o contexto socioeducativo, contexto escolar, formação inicial e as motivações (Lopes, 2001).

Lopes (2001, 2004) em suas obras demonstra que há diversas abordagens sobre o fenômeno, refletindo assim a variedade de situações causadoras, como, por exemplo, a abordagem da psicopatologia do trabalho, que enfatiza o confronto entre personalidade distintas em um mesmo ambiente complexo (Bugard & Crocq, 1980; Mandra, 1984; Amiel, 1984 *cit in* Lopes, 2001). O stress também é considerado um fator, a partir do momento que o indivíduo é incapaz de enfrentar problemas cotidianos utilizando apenas seus próprios recursos (Lopes, 2004). A ansiedade quando é ênfase dos estudos, é apresentada como consequência da rotina do trabalho docente. Nesta perspectiva é necessário que os docentes modifiquem periodicamente as ações acarretando na quebra da rotina de trabalho. Já a abordagem humanista é baseada no confronto pessoal do indivíduo entre o profissional que ele almeja ser, com o profissional que ele efetivamente é. Contudo, ao apresentar as diversas abordagens, a autora afirma que há consensos em todas, por exemplo, sobre a importância dada à esfera pessoal do indivíduo, aos contextos interpessoais na sua relação com os contextos institucionais e sociais (Lopes, 2001).

Ainda segundo a autora supracitada, as fontes do mal-estar docente são decorrentes das “motivações e formação inicial, fontes ligadas ao contexto socioeducativo e fontes ligadas ao contexto escolar” (Lopes, 2001: 295).

2.1.1 MOTIVAÇÃO E FORMAÇÃO INICIAL

A motivação diz respeito às razões que levam os indivíduos a escolherem a profissão (Lopes, 2004). Lopes (2004) discute as motivações estereotipadas, em que as expressões mais comuns são “trabalhar com jovens e ajudá-los” ou “amor às crianças” (:100). A motivação e a formação inicial podem ter uma ligação, já que a formação inicial pode reforçar as ideias estereotipadas que posteriormente não condizem com a realidade que será enfrentada por esses profissionais. Aos indivíduos é apresentado uma inverdade, despertando futuramente mal-estar. A teoria se encontra assim longe da prática (*idem*).

Brand (2010a) reforça que os professores em sua formação não possuem um cenário exato do trabalho nas instituições, visto que durante a formação ainda há a ideia de uma profissão bonita, ideal e com condições favoráveis de trabalho, contrariando os desafios que estão prestes a enfrentar, fazendo com que vivenciem sentimentos de abalo em relação a sua formação e a realidade que está sendo enfrentada.

A mesma perspectiva é defendida por Amado e Bruschini (1988) ao explicitarem que a ideologia da vocação retira o conteúdo profissional da carreira docente, retratando a profissão como vocação e altruísmo, mas que na verdade é um artifício utilizado para mascarar as más condições de trabalho.

Essa discrepância entre a formação e o cotidiano nas instituições pode ter relação com um tipo de visão sobre o trabalho docente, a visão do herói e salvador da sociedade. Essa visão está tão enraizada nos docentes que eles passam a tê-la como verdadeira e não enxergam que estão na realidade sendo oprimidos e assumindo uma culpa que não cabe a eles, sentindo-se por vezes fracassados (Brand, 2010a).

Em síntese, apesar de terem suas motivações pessoais na escolha do trabalho docente, o discurso motivacional poderá ser utilizado como forma de encobrir os desafios do cotidiano da profissão, causando por vezes mal-estar nos professores ao se deparem com um cotidiano nas instituições que não foram preparados para enfrentar.

2.1.2 CONTEXTO SOCIOEDUCATIVO: ESTATUTO E PAPEL DO PROFESSOR

Ao dissertar sobre o estatuto docente, Lopes (2001) utiliza os contributos de S. Mollo (1969) para explicitar que a desvalorização do saber é a principal causa da degradação do status docente, juntamente com a discrepância entre os papéis esperados e os reais.

As novas tecnologias podem desempenhar um papel neste processo, uma vez que por meio delas os saberes não ficam mais restringidos a um grupo seletivo de pessoas. Todos os indivíduos especialistas ou não em determinados assuntos podem ensinar e aprender, podendo suscitar insegurança nos docentes com a possibilidade de serem questionados sobre saberes que anteriormente tinham a certeza de dominar, mas que atualmente devido à quantidade de recursos disponíveis para os estudantes e que por vezes não está disponível para os docentes, os mesmos já não possuem mais a mesma certeza (Brand, 2010b).

Ao dissertar sobre os papéis dos docentes, Nóvoa (1999) afirma que atualmente não há consenso sobre o papel do professor, posto que os docentes vivem um período de contradição, vistos como incompetentes em seu trabalho, ao mesmo tempo que são cobrados como essenciais para melhorias sociais e na qualidade do ensino.

A mesma perspectiva é defendida por Alves (2012), quando a autora demonstra que cada vez mais o professor está em destaque nas políticas públicas que buscam a centralidade no trabalho docente, a proclamação da importância do trabalho docente para o desenvolvimento do país, mas do outro lado se tem a crescente precarização do trabalho docente, a baixa no prestígio social, os salários precários, etc.

Historicamente, o professor tinha o seu papel muito bem definido e estável, possuía uma imagem pública privilegiada de autoridade e saber (Charlot, 2008). A mesma afirmação é realizada por Esteve (1999) ao referir que durante décadas de 1940 e 1950 o professor era considerado como mestre respeitado, detentor e transmissor dos saberes, tendo assim um status social elevado, visto como símbolo de indivíduo culturalmente elevado.

Rodrigues e Sousa (2017) afirmam que a escola e consequentemente os docentes sofrem influências das mudanças que ocorrem nas sociedades, a nível social, económico e político. Em virtude das mudanças sociais, os educadores são colocados sob nova perspectiva, sofrendo um maior impacto na profissão, na própria saúde e na sua forma de trabalhar (Brand, 2010b). As mudanças sociais exigem que os docentes saibam interpretar as novas realidades e que adequem a sua formação à mesma velocidade das mudanças (*idem*).

Consoante Silva (2012), a influência dos ideais neoliberais passou a pautar a educação com a ideia do capital humano, transformando-a assim em um campo individualista, competitivo e meritocrático. Assim, os organismos financiadores da educação implementaram mudanças tanto na gestão escolar quanto no trabalho docente,

que passou a ter tendencialmente como objetivos o cumprimento de metas e resultados imediatos.

Como consequência, as mudanças sociais trouxeram modificações nas responsabilidades e nas exigências atribuídas aos professores. Além de ensinar o conteúdo curricular, receberam das famílias a responsabilidade de educar os seus filhos (Pinho & Souza, 2006; Brand, 2010a). Delegando para os professores as obrigações que pertencem a si, os pais passaram a ver os docentes como únicos responsáveis pelos problemas escolares, acarretando nos professores um sentimento de injustiça (Esteve, 1999).

Com as mudanças e as novas responsabilidades atribuídas ao educador, se o discente não possui um desempenho considerado satisfatório pelos seus pais e é mal-educado, a culpa é atribuída ao professor que não soube educá-lo. Os pais culpam os professores por todos os elementos falhos da escola. No entanto, é preciso levar em consideração que a atuação docente, assim como em outras profissões, nunca é individual, a prática está sempre ligada ao contexto social em que aquele profissional estará inserido (*idem*).

As novas missões que são destinadas aos docentes são causadoras de mal-estar, uma vez que, é impossível conseguir realizar toda essa carga que é atribuída a estes profissionais (Nóvoa, 1999). De acordo com Charlot (2008), por não terem tradicionalmente a formação direcionada para essas novas atividades e responsabilidades, não é surpresa que os docentes se sintam desconfortáveis e perdidos.

2.1.3 AS MUDANÇAS NO PAPEL DOCENTE NO CONTEXTO BRASILEIRO

Enfatizando o contexto brasileiro, Charlot (2008) disserta que por volta da década de 50 o papel da escola era de alfabetização dos alunos e de transmissão de conhecimentos, com poucas crianças dispondo de acesso à escola. Para a maioria das crianças das classes populares o sucesso na escola não era sinônimo de ascensão social, sua posição e suas profissões ao saírem da escola já estariam essencialmente definidas em virtude de sua classe social de origem. Os mesmos saíam da escola para trabalhar em roças ou em comércios, poucos conseguiriam emprego como professores de escola primária. Ainda segundo este autor, os debates que haviam a respeito da escola se diziam em relação ao acesso e não em relação ao que ocorre nas instituições.

Dentro deste cenário o papel do docente é claramente colocado, este é mal remunerado, mas tem o respeito social em virtude de sua função e tem bem delimitado

suas práticas e funções, como a alfabetização e a transmissão de conhecimento. A partir da década de 60 a escola passa a se configurar com o objetivo de desenvolvimento econômico. Dessa forma, com o objetivo de universalização da escola, mais jovens têm acesso à escola e cada vez a níveis mais elevados de escolarização (*idem*).

Em virtude das influências neoliberais, nos anos 80 e 90 iniciam as mudanças nas escolas, visando a modernização econômica e social, podendo ser resumidas em quatro aspectos. O primeiro diz respeito às novas exigências da eficácia e qualidade; o segundo, para um país que deseja participar do mercado global e concorrencial, é desejável que se tenha como etapa final da escolarização a conclusão do ensino médio; em terceiro lugar, a afirmação de que a lei do mercado é a melhor para o objetivo de eficácia e qualidade, de forma que as privatizações são cada vez mais comuns, também a nível escolar; em quarto lugar, a expansão das tecnologias de informação e comunicação, que aparecem cada vez mais e estão fora do acompanhamento escolar e familiar. Segundo o autor, todos esses fatores contribuem para a mudança do papel do professor, pois são cada vez mais cobrados pelos familiares, pela opinião pública e também pelos alunos (*idem*).

De maneira resumida, as reformas educacionais que ocorreram na América Latina na década de 90 tinham como objetivo a expansão da educação básica através da massificação e padronização escolar, além da adequação da escolarização ao âmbito internacional, ajustando os currículos para obter sucesso nas avaliações externas e assim aumentar a competitividade entre as nações (Marin & Sampaio, 2004; Oliveira 2003).

A partir dessas mudanças, o desempenho escolar passa a ser considerado de extrema importância, fazendo que a nota do aluno seja sinônimo de seu futuro, iniciando assim a competição dentro das escolas, já que não é apenas necessário ter boas notas, é necessário ter notas superiores aos demais, para assim conquistar melhor posição no mercado de trabalho e, conseqüentemente, melhor posição social. Os novos alunos que passaram a ter acesso ao ensino, são alunos diferenciados em relação aos anteriores, levando para a escola comportamentos que antes não seriam aí comuns, demonstrando dificuldades em relação a disciplina e aprendizagem. Nessa época se inicia o aumento das responsabilidades e pressões sobre os professores, uma vez que se a ascensão dos alunos dependia da escola, o professor passou a ser mais cobrado e mais vigiado, no entanto sem aumento a nível salarial (Oliveira, 2003).

As mudanças no cenário educacional passaram a exigir maior participação dos docentes em outras esferas, acarretando em maiores responsabilidades pelo desempenho dos discentes nos exames avaliativos (Assis, 2012; Mendes 2015). O trabalho docente

passou a ser de transmissor de conhecimento previamente definido para a otimização de desempenho nas avaliações (Assis, 2012). A função pedagógica passa a ser pautada pelos resultados, seguido a mesma lógica que orienta o mundo o trabalho, moldando o indivíduo para a atividade laboral (Ball, 2001).

Assunção, Barreto & Gasparini (2005) afirmam que as novas exigências aos professores incluem que o mesmo seja um elo de ligação entre a escola e a comunidade, de forma que o professor deva participar da gestão escolar e dos planejamentos escolares, além do seu papel de mediador do conhecimento em sala de aula. E afirmam ainda que a escola não fornece o suporte necessário para o professor desempenhar as novas funções que lhe são impostas, mas aumentam a responsabilidade do professor por problemas enfrentados pela instituição, inclusive a falta de docentes.

Segundo Oliveira (2012), com a aprovação da Lei número 9.394, em 1996, que define as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), houve a regulamentação das competências em níveis e modalidades em educação e reorganização escolar, modificando os currículos, as avaliações, o trabalho docente e sua formação. Os docentes se viram em uma situação com novas exigências para a categoria, como a mudança no perfil dos alunos, nos currículos e nos acúmulos de tarefas, mas sem suporte e preparação para tais exigências (Alves, 2012).

Os estados e municípios aderiram às novas diretrizes implementadas pelo Governo Federal, pois o apoio financeiro passou a ser acoplado aos índices de resultados obtidos nos instrumentos avaliadores, como o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB). Assim as altas posições em índices e rankings se tornaram sinônimos de qualidade educacional (Evangelista & Valentim, 2013).

Em síntese:

“Hoje em dia, o professor já não é um funcionário que deve aplicar regras predefinidas, cuja execução é controlada pela sua hierarquia; é, sim, um profissional que deve resolver problemas. A injunção passou a ser: “faça o que quiser, mas resolva aquele problema”. O professor ganhou uma autonomia profissional mais ampla, mas agora, é responsabilizado pelos resultados, em particular pelo fracasso dos alunos. Vigia-se menos a conformidade da atuação do professor com as normas oficiais, mas avaliam-se cada vez mais os alunos, sendo a avaliação o contrapeso lógico da autonomia profissional do docente. Essa mudança de política implica numa transformação identitária do professor” (Charlot, 2008:20).

O professor se encontra atualmente em uma situação com novas funções e responsabilidades. A transmissão de conhecimentos não é mais unicamente a sua função, o sucesso dos alunos agora é inteiramente um papel e obrigação dos docentes. A educação brasileira, assim como a educação em outros países, não ficou alheia às novas ordens mundiais e mudanças sociais, ocasionando modificações tanto em sua base, quanto na definição de currículos, nas atribuições para os docentes, nas formas de gestão das instituições, como também nas formas de avaliação dos resultados obtidos.

2.1.4 CONTEXTO ESCOLAR: A RELAÇÃO COM OS ALUNOS E A RELAÇÃO COM OS COLEGAS

2.1.4.1 RELAÇÃO COM OS ALUNOS

Utilizando os contributos de Vila (1988), Lopes (2001) demonstra que para os docentes a relação com os alunos pode ser considerada causa dominante de mal-estar, no sentido do docente ter a sensação de estar perdendo o controle da classe e não conseguir atingir os objetivos definidos, designadamente o de promover aprendizagem.

A temática da relação professor-aluno relaciona-se ao assunto retratado anteriormente sobre o papel contraditório imposto aos docentes, já que é esperado que o professor dê suporte ao aluno e contribua para o seu desenvolvimento pessoal, ao passo que ao final do ano o professor deverá abandonar esse papel, para assumir o papel de julgador, contradizendo assim o papel inicial. Os docentes são cobrados na contribuição da construção da autonomia do indivíduo, ao mesmo tempo que devem “ajudar” todos os alunos a se encaixarem nas regras coletivas (Brand, 2010b).

Ainda nesta perspectiva, os docentes devem ser capazes de suprir as necessidades individuais de seus alunos, ao passo que são cobrados através de políticas de aspecto coletivo que atinja um coletivo máximo de alunos (*idem*).

Mariano e Muniz (2006) dissertam sobre dois fatores na relação com os alunos que são causas de fortes reclamações por parte dos docentes: a primeira é a falta de compromisso dos alunos em relação às obrigações escolares, dificultando o trabalho dos docentes, e a segunda é a falta de reconhecimento dos alunos pelo seu trabalho.

A relação dos professores com os alunos é um fator crucial na discussão sobre o mal-estar docente, tanto a nível da disciplina em sala de aula, quanto a nível do desinteresse dos alunos na realização das atividades propostas, e da falta de

reconhecimento pelo seu trabalho. Além disso, o papel ambíguo que o professor deverá desempenhar, ocasionalmente como amigo e como avaliador, acarreta nesses profissionais sentimento de mal-estar.

2.1.4.2 RELAÇÃO COM OS COLEGAS

Com todos os enfrentamentos no cotidiano educacional, os problemas nas relações interpessoais podem ser uma maneira de perceber como o educador está se vendo como pessoa e profissional, pois não há como estabelecer ligações fortes e saudáveis com outras pessoas, quando o indivíduo está enfrentando problemas internos (Carvalho, 2003).

Além das cobranças dos pais, a visão sobre o docente se encontra negativa até em seu local de trabalho, já que não recebe o apoio do grupo ao qual pertence, pois não há entre o coletivo o reconhecimento do sofrimento do outro. Por conseguinte, se sentem injustiçados, pois mesmo dedicando tempo extra da sua jornada de trabalho para conseguirem cumprir com todos os seus encargos, o seu esforço não é reconhecido (Esteve, 1999).

O problema de relacionamento entre os docentes pode ser causado pela contradição entre os discursos que apelam à construção de um sentido de coletividade dentro dos ambientes escolares e o individualismo promovido por diferentes políticas, já que o ambiente escolar é extremamente competitivo, tanto nas avaliações institucionais, quanto nas bonificações salariais individuais. Com efeito, as premiações por mérito individual promovem a competição e o isolamento do indivíduo, prejudicando as relações de trabalho, a cooperação entre os professores e a solidariedade (Brand, 2010a; Oliveira, 2012).

A importância do relacionamento entre os docentes pode ser percebido no trabalho de Abreu et al. (2007), realizado em uma escola pública municipal da cidade de Vitória - ES, com o objetivo de compreender a relação trabalho-saúde que envolve esses profissionais, onde os autores reforçam que, para os docentes, a troca de experiências é fundamental, dado que assim os educadores não se sentem vivendo as situações adversas de forma isolada e consequentemente se sintam motivados na busca de soluções para os problemas enfrentados, ou no mínimo tenham a força um do outro no enfrentamento dos problemas (Abreu et al., 2007).

Os docentes encontram-se em meio a discursos contraditórios que acabam por desgastar o relacionamento interpessoal nas instituições, ao passo que a falta de

reconhecimento sobre as adversidades que enfrentam diariamente além de causarem mal-estar não contribuem na busca de novas formas de enfrentamento de situações adversas presentes no cotidiano.

2.1.5 OUTROS AGENTES CAUSADORES DE MAL-ESTAR

Além dos agentes citados anteriormente, é possível através de estudos de diversos autores encontrar outros fatores que estão na origem e são causadores do mal-estar docente, tais como a sobrecarga, os baixos salários, as condições materiais, a violência nas instituições e os meios de comunicação (Branco et al., 2011; Brand, 2010a; Oliveira, 2012).

2.1.5.1 SALÁRIOS

O principal aspecto presente nas discussões sobre o trabalho entre os docentes atuantes na educação básica é a questão salarial (Gouveia & Souza, 2011).

Esteve (1999) afirma sobre esta temática que em diversos países os professores possuem renda inferior a profissionais de mesma titulação. O autor cita em sua obra uma pesquisa com professores realizada em 1985 por Litt e Turk que demonstra que o nível salarial baixo é o principal causador de desistência de professores do exercício do magistério, seguido pelo baixo *status* social e pelos problemas enfrentados pelos docentes em sala de aula.

O mesmo ponto de vista é defendido por Charlot (2006) onde o mesmo retrata que a condição do professor brasileiro é marcada por uma estrutura de trabalho precária e de baixos salários. Sendo assim, o que vem se pedindo aos docentes é que trabalhem mais, mas sem suporte para isso, os salários são baixos, as condições de trabalho são cada vez mais precárias, contribuindo assim para o esgotamento docente (Brito & Gomes, 2006).

Codo e Vasques-Menezes (2000) afirmam que os níveis salariais dos professores não são compatíveis com as exigências cobradas, inclusive em termos de formação.

Ainda em relação ao aspecto salarial, as bonificações recebidas pelas instituições em virtude dos resultados obtidos nas avaliações externas também causam problemas nas relações interpessoais entre o coletivo da escola, pois se há docentes com problemas de saúde ou absenteísmo constante, o indivíduo passa a ser visto como um problema para a produtividade, e assim uma impossibilidade de ganho do prêmio (Evangelista & Valentim, 2013).

Para Dejours (1992) o salário é fonte de diferentes significados para o indivíduo, pois pode ter significado positivo ao representar o sustento familiar, o pagamento de dívidas, as férias familiares, como também os sonhos e a realização dos projetos almejados. Contudo poderá ter significado negativo quando é sinônimo de limitação para os sonhos e objetivos.

Tendo sido apresentada como mal remunerada em virtude das exigências impostas aos educadores, a categoria docente tem salários inferiores a outras profissões que possuem a mesma titulação e é causa de constantes reclamações da categoria. Para além disso, a remuneração tem significados distintos para os indivíduos, podendo ser sinônimo de realização ou de limitação, ao mesmo tempo que influencia o relacionamento interpessoal nas instituições em relação às bonificações coletivas.

2.1.5.2 RECURSOS MATERIAIS

Sendo considerado um fator que atinge diretamente o trabalho do professor em sala de aula, a falta de materiais didáticos e a falta de recursos para obtê-los, faz com que os docentes se queixem das imposições realizadas pelos órgãos reguladores que exigem renovação nas metodologias de ensino, mas ao mesmo tempo não oferecem suporte e recursos para os docentes colocarem em prática o que é imposto. Tal situação causa ainda sentimentos de constrangimento, quando os docentes são cobrados a realizarem inovações metodológicas para as quais não dispõem de recursos para fazê-la (Esteve, 1999).

As condições materiais vão desde as más instalações da instituição escolar até a falta de materiais didáticos, fazendo que a realização de atividades que deveriam ser simples, se torne difíceis de executar. Muitos professores utilizam sua criatividade para tentar suprir essas necessidades, no entanto não conseguem atingir todos os objetivos, prejudicando assim o seu desempenho (Brito & Gomes, 2006).

A falta de materiais dificulta o trabalho dos professores, visto que inviabiliza a execução de algumas atividades. Além disso, há falta de livros, computadores e laboratórios, bem como problemas nas condições das instituições, como as instalações dos banheiros, as salas de aula, a falta de regulação da temperatura, etc. (Mariano & Muniz, 2006).

Os docentes trabalham com dificuldade em função da falta de equipamentos, de professores, de espaço escolar e com excesso de alunos, sendo este aspecto um dos mais referenciados pelos docentes. Os professores precisam utilizar de diferentes estratégias

no cotidiano escolar, como arcar com o material didático, utilizar seu tempo de descanso para retirar dúvidas das crianças e até mesmo a realização de dois planejamentos distintos (Abreu et al., 2007; Marin & Sampaio, 2004).

Em relação ao cotidiano brasileiro, Codo e Vasques-Menezes (2000) demonstram que é frequente a degradação das condições de trabalho nas instituições educacionais, por exemplo, nas carteiras e cadeiras e nas salas de aula em geral. E ainda reiteram que em instituições escolares onde não se encontra ampla degradação das condições de trabalho, os professores trabalham com escassez de materiais. Os autores afirmam que há outros aspectos do cotidiano escolar que devem ser abordados ao se falar sobre as condições de trabalho nas instituições, são eles: a violência no ambiente escolar; a má higienização dos espaços e o acesso às instituições; os problemas burocráticos dentro das instituições; a impossibilidade de tomada de decisão por parte do docente em relação às suas atividades trabalhadas, em virtude dos recursos que as instituições dispõem e forma como deverão ser utilizados.

Hypólito (2012) reitera que as más condições são um fator determinante para o fracasso escolar e que tem sido negligenciada como causador do mesmo, pois equivocadamente a culpa sobre o desempenho escolar dos alunos tem sido atribuída inteiramente ao docente. Ainda de acordo com esse autor, a pesquisa realizada em sete estados brasileiros demonstrou que os docentes se queixam da questão dos ruídos dentro e fora da sala de aula, indicam que há má ventilação, iluminação e problemas nas estruturas dos prédios (*idem*).

Como consequência das más condições e assim da intensificação do trabalho, o indivíduo tem as suas possibilidades de aperfeiçoamento diminuídas, em função da quantidade de trabalho que tem de realizar (Assis, 2012).

Relacionando este aspecto com a saúde do trabalhador, Robalino (2012) afirma que as condições materiais devem ser consideradas como aspectos decisivos na definição das consequências negativas ou positivas que o trabalho tem na saúde do indivíduo.

Os recursos materiais que vão desde os livros didáticos até à higienização das instituições e condições de trabalho nas instituições, influenciam diretamente o trabalho docente, e têm sido negligenciados como fator contribuinte para ao fracasso escolar, dificultando o trabalho docente que, por vezes, é impossibilitado de realizar atividades, causando aos educadores constrangimento e frustração.

2.1.5.3 VIOLÊNCIA NAS INSTITUIÇÕES

Em relação a este tópico é importante perceber que não se trata somente de agressões físicas sofridas pelos professores. A degradação do espaço, a destruição de materiais e estruturas que podem ter levado anos para serem obtidos ou construídos, tráfico de drogas e pichações. A violência que ocorre na escola opera em relação ao mal-estar também ao nível psicológico, ao causar no professor o sentimento de insegurança e falta de confiança (Esteve, 1999).

A escola, sendo um espaço que contrasta com os outros ambientes nos quais os indivíduos convivem, como a residência, o espaço de trabalho e o espaço de lazer, tem por vezes a questão da violência escolar potencializada, já que é um espaço com regras conflitantes, com diversas informações que possuem pouco ou nenhum significado para os alunos, e com um sistema de avaliação superficial, tornando-se mais propício para violência, uma vez que os alunos não sabem como enfrentar esse ambiente (Vasconcelos, 2017).

A violência nas instituições é um aspecto que atrapalha potencialmente o trabalho docente, pois há realidades onde os professores se sentem amedrontados em tomar decisões em relação a determinado aluno, por medo de sofrerem algum tipo de ato violento (Brand, 2010a).

2.1.5.4 SOBRECARGA

O trabalho docente é um trabalho árduo, por vezes realizado em condições não ideais, com precariedade de materiais, insuficiência financeira, e com muita responsabilidade. Além disso, é preciso levar em conta que o trabalho do professor não acaba em sala de aula, há provas, trabalhos, planejamentos a serem realizados, muitas vezes realizados fora da escola e sem remuneração para isso (Codo & Vasques-Menezes, 2000).

A sobrecarga diz respeito às longas jornadas de trabalho, às tarefas que devem ser realizadas, como os planejamentos pedagógicos, que por vezes são realizados fora do horário de trabalho, visto que, quando o professor possui horários vagos na escola, estes não são suficientes para a realização de toda demanda, como também os cursos de capacitação que por vezes são oferecidos no período de férias escolares, ou durante os finais de semana, transformando a formação continuada em um problema, pois muitas

redes de ensino oferecem cursos para aperfeiçoamento, mas ofertam fora do horário de trabalho, levando assim o trabalhador a aumentar a sua jornada (Mariano & Muniz, 2006; Evangelista & Valentim, 2013).

Dissertando sobre o aperfeiçoamento profissional, Assis (2012) afirma que a sobrecarga de trabalho é um fator que compromete inclusive o aperfeiçoamento dos docentes, posto que com a grande quantidade de alunos e aulas, os docentes são impossibilitados de realizarem cursos, fazendo com que não consigam o desejável aperfeiçoamento profissional, o que pode prejudicar inclusive a possibilidade do indivíduo conseguir empregos mais estáveis.

Em relação ao tempo que os docentes gastam realizando as atividades, é importante perceber que não se está falando só em sala de aula. É preciso considerar o tempo gasto para a preparação das aulas, as correções dos materiais, além do tempo gasto em deslocamentos. Então, o trabalho do professor não está confinado no ambiente escolar, pois muito desse trabalho é levado para casa, e alguns fatores que contribuem para essa realidade é o número elevado de alunos em sala de aula, as más condições das escolas, interferindo assim na vida pessoal dos docentes (Brito & Gomes; 2006).

Assunção e Oliveira (2009) descrevem a sobrecarga docente ao demonstrar que o mesmo deve:

“Executar outras tarefas durante o curso da ação principal, atender ao aluno individualmente e controlar a turma coletivamente e preencher múltiplos instrumentos e formulários de controle são dimensões da intensificação do trabalho que implicam urgência. Situações de sobreposição de tarefas podem explicar o cansaço físico, vocal e mental do docente” (Oliveira e Assunção, 2009: 361).

Os docentes estão sobrecarregados de inúmeras tarefas, que deverão ser executadas tanto em sala de aula como fora dela e se encontram-se em uma situação com maior possibilidade de adoecimento, pois não há descanso necessário tanto físico quanto mental. A sobrecarga atrapalha o docente inclusive no aperfeiçoamento de sua profissão, pois estão tão sobrecarregados que não conseguem dispor de tempo para realização de cursos, ou até mesmo quando a realização ocorre em horários exteriores ao ambiente escolar, o professor é privado de tempo para descanso.

2.1.5.5 OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO

Um aspecto importante no cotidiano de vida do professor são as imagens disseminadas pela mídia. É possível ver, por um lado, as lutas e o cotidiano complexo dos professores nos jornais, ao mesmo tempo que se vê, por exemplo, nos cinemas um professor com excelentes relações com seus alunos e a docência como uma atividade fácil e gratificante (Brand, 2010a).

A mesma perspectiva é defendida por Esteve (1999), ao afirmar que há uma contradição em relação à imagem do professor difundida pelos meios de comunicação. Eventualmente a profissão docente aparece como conflituosa e árdua e por vezes como algo amoroso baseado na relação professor-aluno.

O autor afirma ainda que a visão demonstrada pelos filmes é por vezes fantasiosa, pois mostra o professor conselheiro e amigo, focalizando na relação calma e individual do professor com cada um dos alunos, quando na realidade a relação é por vezes conflituosa e coletiva, não individualmente. O autor faz ainda uma relação dessa visão com a formação dos professores, segundo ele a imagem demonstrada nos cinemas é aquela passada na formação docente, de como o professor deve ser, contudo, é a imagem conflituosa e árdua que está mais próxima da realidade cotidiana do professor (*idem*).

Os docentes possuem um sentimento de mal-estar com as questões midiáticas, em virtude que a debilidade constante das escolas públicas brasileiras, faz com que as instituições e os funcionários que ali trabalham estejam sempre sob o olhar midiático, através de constantes reportagens que mostram os acontecimentos nas instituições, contudo por vezes as situações são traduzidas com humor ou com inexpressividade (Brand, 2010a).

Além de viverem uma época de contradição e de exigências cada vez mais abundantes, os docentes percebem nos meios de comunicação a visão e a disseminação desta contradição, quando apresentam uma inverdade sobre a relação de professor aluno, uma inverdade sobre o cotidiano das instituições escolares e também quando são tratados por vezes com humor ou deboche.

2.1.6 CONSEQUÊNCIAS DO MAL-ESTAR DOCENTE

Esteve (1999), em sua obra intitulada “O mal-estar docente” finaliza a sua exposição com uma lista de consequências que o fenômeno acarreta nos indivíduos que sofrem com este mal. São eles:

1. Sentimentos de desconcerto e insatisfação ante problemas reais da prática do magistério, em franca contradição com a imagem ideal do mesmo que os professores gostariam de realizar;
2. Desenvolvimento de esquemas de inibição, como forma de cortar a implicação pessoal com o trabalho;
3. Pedidos de transferência como forma de fugir de situações conflitivas;
4. Desejo manifesto de abandonar a docência (realizado ou não);
5. Absenteísmo trabalhista como mecanismo para cortar a tensão acumulada;
6. Esgotamento. Cansaço físico permanente;
7. Ansiedade como traço ou ansiedade de expectativa;
8. Estresse;
9. Depreciação do ego. Autoculpabilização ante a incapacidade para melhorar o ensino.
10. Ansiedade como estado permanente, associada como causa-efeito a diversos diagnósticos de doença mental,
11. Neuroses reativas;
12. Depressões (Esteve, 1999:78).

Apesar de ser estudado por diversas ciências, face ao fenômeno do mal-estar docente parece haver unanimidade quanto à importância que o contexto de trabalho exerce na construção desse sentimento. Dentro desta perspectiva é possível perceber diversos fatores que contribuem para o sofrimento docente, como as relações entre os professores, as relações com os alunos, as mudanças nos papéis que os docentes enfrentaram através das mudanças sociais e das reformas educacionais, a sobrecarga de trabalho que ultrapassa a escola e por vezes impossibilita o aperfeiçoamento do professor, poderá acarretar em consequências tanto físicas quanto mentais, gerando uma gama de sintomas que poderão levar o docente a desenvolver patologias como, por exemplo, distúrbios depressivos.

2.2 A SÍNDROME DE BURNOUT

De igual modo ao fenômeno do mal-estar docente, e por vezes utilizada como sinônimo, a síndrome de burnout (SB) é uma temática imensamente trabalhada na discussão sobre o trabalho docente. Pode ser conceituada como: “*A síndrome de exaustão profissional atingida após longo período submetido a uma situação estressante*” (Carvalho, 2003:27). Esta síndrome atinge os profissionais como resposta

aos estressores do trabalho, levando o indivíduo a exaustão, ao cinismo e a ineficácia (Day & Leiter, 2014). A síndrome possui maiores índices de ocorrência em profissionais das áreas de serviço que possuem contato direto com seus usuários, como professores e profissionais da saúde (Codo & Vasques-Menezes; 2000).

Tais índices ocorrem, segundo Freudenberg (1975 *cit in* Benevides-Pereira, 2002), pois “a população-alvo destes atendimentos compõe-se de pessoas muito carentes, ou que precisam de cuidado extremos, intensivos, e muitas vezes por um período prolongado” (:33).

Os estudos sobre este tema tiveram maior expressão a partir dos estudos realizados por Freudenberg em 1974-1975, sendo considerados marcos nesta temática, auxiliando como impulso para estudos subsequentes. A temática teve em foco as pesquisas sobre trabalho, pois explicitava as consequências que o trabalho acarreta para o indivíduo (Benevides-Pereira, 2002).

Leiter e Malash (1997) ao fazerem um breve percurso sobre os estudos sobre a síndrome informam que a visão convencional sobre SB era de cunho individual; o indivíduo era o único responsável por seu esgotamento em função de suas falhas, caráter e produtividade. Contudo, os mesmos autores através de seus estudos sugerem que o problema é do ambiente social em que o trabalho é desenvolvido, de forma que a organização e estrutura do trabalho determina as relações interpessoais e sua relação com o trabalho. Os autores frisam ainda que o não reconhecimento do fator humano no trabalho contribui para o risco de burnout.

Apesar da ampla quantidade de estudos sobre burnout, não é fácil encontrar unanimidade sobre qual termo utilizar, já que são utilizadas diferentes nomenclaturas para tratar o assunto, como por exemplo: Estresse Laboral, Estresse Laboral Assistencial, Estresse Profissional, Síndrome de queimar-se pelo trabalho, Neurose Profissional ou Neurose de Excelência, Síndrome de Esgotamento Profissional, Estresse Ocupacional (Benevides-Pereira, 2002). No entanto, a autora afirma que apesar das diversas conceituações há consenso na literatura sobre o papel do trabalho como agente determinante da síndrome (*idem*).

A mesma perspectiva é utilizada por Carlotto e Diehl (2014) ao afirmarem que a falta de conhecimento sobre a Síndrome de Burnout pode ser percebido no fato de inúmeras vezes a síndrome ser utilizada como sinônimos de estresse e vice versa.

Para Leitter e Malash (1997) o ambiente de trabalho atualmente é um lugar hostil e que demanda muita energia, os indivíduos estão exaustos com tantas demandas tanto no

trabalho quanto fora, e procuram assim manter distância, o indivíduo vai se tornando cínico, de forma que “Burnout é sempre provável quando existe uma grande disparidade entre a natureza do trabalho e a natureza da pessoa que o faz” (: 9).

A sobrecarga no trabalho é o indicativo mais óbvio entre a diferença da natureza do indivíduo e a demanda do trabalho, uma vez que se espera que a pessoa faça muito em pouco tempo e com limitação de recursos (Leitter & Malash 1997: 9). Sendo assim, a aceleração para realizar as demandas acaba prejudicando o potencial criativo, a qualidade do trabalho e potencializado a SB. Um outro aspecto que pode levar à síndrome é a falta de controle sobre as situações e os problemas que aparecem, passando para as pessoas mensagens de insegurança e incapacidade (*idem*).

Codo & Vasques-Menezes (2000) afirmam ainda que a síndrome atinge aqueles docentes que são motivados, que trabalham cada vez mais, mas não recebem reconhecimento, apoio, retorno em relação à aprendizagem dos alunos.

A falta de comunicação também é apresentada pelos autores como uma das causas do SB, uma vez que no ambiente de trabalho em que há maior comunicação entre as pessoas, os indivíduos se sentem mais felizes, mais confortáveis e assim compartilham mais com seus colegas o que gostam e respeitam. O conflito no local de trabalho leva o indivíduo a ter ansiedades, raivas e frustrações, acabando assim com o suporte coletivo, minimizando a possibilidade de ajuda coletiva. A falta de equidade no ambiente de trabalho também pode levar à síndrome, uma vez que ao demonstrarem respeito e não serem respeitados, há o demonstrativo das decisões injustas da autoridade (Leitter & Malash 1997: 9). Os mesmos autores apresentam as três fases da SB:

- “*Exaustão*: quando o indivíduo se sente exausto, esgotado fisicamente e emocionalmente. Eles se sentem drenados, consumidos e incapazes de relaxar e recuperar. Quando eles acordam de manhã, estão tão cansados quanto quando foram para a cama. Eles não têm energia para enfrentar outro projeto ou outra pessoa. O esgotamento é a primeira reação ao estresse das demandas de emprego ou mudanças importantes” (:17);
- “*Cinismo*: quando as pessoas ficam cínicas, eles tomam uma atitude fria e distante em relação ao trabalho e as pessoas no trabalho. Eles minimizam seu envolvimento no trabalho e renunciam aos seus ideais. De certa forma, o cinismo é uma tentativa de proteger-se da exaustão e desapontamento. O cinismo pode ser uma segurança, especialmente quando o futuro é incerto ou

para assumir que as coisas não funcionam, no lugar de se deixarem levar pela esperança. Mas ser tão negativo pode prejudicar seriamente o bem-estar de uma pessoa, uma capacidade para trabalhar efetivamente” (:18).

- “*Ineficácia*: quando as pessoas se sentem ineficazes, sentem uma sensação crescente de inadequação. Cada novo projeto parece esmagador. O mundo parece conspirar contra cada uma de suas tentativas de progredir, e o pouco que eles conseguem pode parecer trivial. Eles perdem confiança na capacidade de fazer a diferença. E à medida que perdem a confiança em si mesmos, outros perdem a confiança neles” (:18).

A autora Benevides-Pereira, apresenta um quadro sistematizando os sintomas apresentado por um indivíduo em Burnout.

Quadro 1: Resumo da Sintomatologia da Síndrome de Burnout

Físicos	Psíquicos	Comportamentais	Defensivos
Fadiga constante e progressiva	Falta de atenção, de concentração	Negligência ou excesso de escrúpulos	Tendência ao isolamento
Distúrbios do sono	Alteração de memória	Irritabilidade	Sentimento de onipotência
Dores musculares ou osteomusculares	Lentificação do pensamento	Incremento da agressividade	Perda do interesse pelo trabalho (ou até pelo lazer)
Cefaléias, enxaquecas	Sentimento de alienação	Incapacidade para relaxar	Absenteísmo
Perturbações gastrointestinais	Sentimento de Solidão	Dificuldade na aceitação de mudanças	Ironia, Cinismo
Imunodeficiência	Impaciência	Perda de iniciativa	-----
Transtornos cardiovasculares	Sentimento de insuficiência	Aumento do consumo de substâncias	-----
Distúrbios do sistema respiratório	Baixa auto-estima	Comportamento de alto risco	-----
Disfunções sexuais	Labilidade emocional	Suicídio	-----
Alterações menstruais nas mulheres	Dificuldade de auto-aceitação, baixo auto-estima		-----

-----	Astenia, desânimo, disforia, depressão		-----
-----	Desconfiança, paranoia		-----

Fonte: Benevides-Pereira (2002 :44)

Apesar da quantidade de sintomas associados à síndrome, a autora salienta que o indivíduo não precisa apresentar necessariamente todos, há outros fatores que interferem na sintomatologia, como os fatores individuais e ambientais. A mesma salienta ainda que a síndrome tem “chamado tanta atenção” devido ao fato que não atinge apenas um nível individual, mas também o nível profissional e organizacional. A nível pessoal seria o impacto na saúde física e mental do indivíduo, a nível profissional é o impacto no ambiente de trabalho, como a lentidão e o cinismo, e por último, a nível organizacional, que também está ligado ao ambiente profissional, são os conflitos interpessoais, o absenteísmo, etc. (Benevides - Pereira, 2002).

A Síndrome de Burnout, assim como o mal-estar docente, é considerada pela literatura uma consequência que atinge os professores, quando alguns aspectos do trabalho se tornam prejudiciais aos indivíduos. Sendo uma das categorias mais atingidas pela síndrome, os aspectos do cotidiano de trabalho podem ser vistos como causadores desta síndrome, como a sobrecarga de trabalho ou as relações no local de trabalho. Apesar da grande sintomatologia relacionada com a SB, cada profissional é atingido de uma forma e não apresenta necessariamente todos os sintomas. A SB poderá levar os indivíduos ao cinismo, à ineficácia e à exaustão.

2.2.1 A SÍNDROME DE BURNOUT NO BRASIL

É possível encontrar em relação ao contexto brasileiro estudos que enfatizam a ocorrência da síndrome nos docentes. Por exemplo, o estudo de Codo e Vasques-Menezes (2000), realizado nos 26 estados brasileiros, chegou à conclusão de que os profissionais apresentam pelo menos uma fase da síndrome (exaustão, cinismo e ineficácia).

A pesquisa de Carlotto (2011), com 881 professores da rede pública e privada da zona urbana de Porto Alegre – RS, salienta que os docentes que trabalham na rede pública apresentam maiores indícios de sofrerem com Síndrome de Burnout do que aqueles que trabalham na rede privada. Segundo a autora, isso decorre de suas funções ou do contexto social e institucional em que os indivíduos estão inseridos presencialmente. Isso porque apesar da semelhança na atribuição das funções, as pressões ocorridas nas instituições podem ter intensidade diferentes em função do contexto institucional e social, como a clientela

atendida na instituição, a localização da instituição e o relacionamento no ambiente institucional.

Outro estudo também realizado pelos pesquisadores Carlotto e Diehl (2014), realizado com seis professoras de escolas públicas, mostrou que para os docentes as principais causas da SB são a “indisciplina dos alunos, a falta de apoio dos pais e da direção da escola, a sobrecarga de trabalho e a cobrança social” (:746). As entrevistadas afirmam ainda que em decorrência das mudanças educacionais, o aumento das tarefas atribuídas aos docentes, a falta de acompanhamento dos pais e as políticas educacionais ineficazes contribuem para o sentimento de descrença e impotência nos professores. As autoras afirmam ainda que a síndrome é negligenciada pelos órgãos competentes na busca e ações de saúde, de intervenção para a sua prevenção e tratamento (Carlotto & Diehl 2014).

Em relação à legislação brasileira, o Ministério da Saúde através da portaria nº 1339 de 18 de novembro de 1999 inclui a SB entre as patologias que possuem relação com o trabalho, podendo assim ser uma das causas legais para afastamento para tratamento de saúde e, posteriormente, podendo ser causa para uma referida aposentadoria por invalidez se necessário. O governo brasileiro trata a Síndrome de Burnout como Síndrome do Esgotamento Profissional. Dessa forma através do Decreto 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, altera o regulamento da previdência social, onde consta uma lista atualizada dos agentes patogênicos causadores de doenças profissionais:

Quadro 2: Transtornos Mentais e de Comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10)

DOENÇAS	AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL
XII - Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (Z73.0)	1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3) 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

Decreto n. 6.042, 2007

Ao ser incluída no regulamento da previdência social, a SB passa a ser considerada em âmbito nacional como uma patologia associada ao ambiente e às condições de trabalho, acarretando em prejuízos aos trabalhadores e, conseqüentemente, garante ao

indivíduo direitos em relação a síndrome, como licenças remuneradas para tratamento de saúde em virtude da síndrome e até mesmo aposentadoria por invalidez.

3 CAPÍTULO III: READAPTAÇÃO FUNCIONAL

No primeiro capítulo deste estudo foi explicitado que o indivíduo não é alheio ao seu sofrimento proveniente do trabalho, mas que contrariamente utiliza diversas maneiras na tentativa de aliviar este sofrimento tanto de forma individual quanto coletiva. Dejours (1992) denomina esses mecanismos de defesa de “*ideologias defensivas*”. Essas ideologias agem no esforço de “contornar” a organização do trabalho que é imposta por outro, que contraria a vontade de um indivíduo dotado de uma história única. O autor afirma ainda que há dois tipos de ideologias defensivas: a primeira é individual, onde o sujeito tenta isoladamente lutar com seus recursos pessoais contra uma organização que é imposta para todos; a segunda são ideologias defensivas coletivas, que segundo o autor e Jayer (1993) são fundamentais e mais eficazes que as individuais, uma vez que a organização do trabalho envolve todos os trabalhadores de todos os níveis.

O absenteísmo, as licenças médicas e a readaptação funcional são meios individuais que os trabalhadores procuram como forma de amenizar seus sofrimentos laborais (Rozemberg & Souza, 2013).

O absenteísmo nas instituições educacionais é uma temática tratada em variados estudos, por vezes tratado como consequência do adoecimento, como demonstra o estudo de Lemos e Rumel (2005) quando estudaram a ocorrência de disfonia em professores da Rede Municipal de Criciúma-SC, chegando à conclusão que dos 236 indivíduos que participaram da pesquisa, aproximadamente 15, 2% já se ausentaram da sala de aula para que pudessem recuperar condições vocais mínimas (o retorno da voz) e consequentemente retomassem suas atividades.

Esteve (1999), ao abordar o tema, explica que este deve ser visto como uma forma de enfrentar os problemas cotidianos, como forma de aliviar as situações estressantes no ambiente de trabalho. Em relação ao docente, o mesmo autor prossegue:

“O absenteísmo aparece, portanto, como forma de buscar um alívio que permita ao professor escapar momentaneamente das tensões acumuladas em seu trabalho. Recorre-se, então, aos pedidos de licenças trabalhistas ou, simplesmente, à ausência do estabelecimento escolar por períodos curtos, que exigem não mais do que uma justificativa” (Esteve, 1999: 63).

As licenças médicas assim como o absenteísmo são vistas como fugas quando a situação individual é insuportável. Apesar de não ser uma forma coletiva de resolução para um problema que é de domínio coletivo como o adoecimento dos trabalhadores, as licenças são utilizadas como única solução encontrada pelo trabalhador para resolver sua situação, ademais a doença é tratada eventualmente com desconfiança e preconceito, sendo considerada por vezes como fingimento do servidor (Rozemberg & Souza, 2013).

Diferente maneira de enfrentar a realidade do trabalho de forma individual é a readaptação funcional, que será o foco principal deste capítulo e deverá ser entendida como um fenômeno que ocorre com funcionários públicos das esferas municipais, estaduais ou federais. De acordo com a Lei de Seguridade Social Nº 8.112, de 11 Dezembro de 1990, a nível nacional se entende por readaptação: *“a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica”*.

A readaptação é assim um direito do servidor de realizar atividades compatíveis com a sua condição física e mental que após uma enfermidade não poderá mais realizar a sua atividade para a qual foi contratado. No caso dos docentes, a regência em sala de aula.

Apesar da bibliografia sobre trabalho docente ser extensa e apesar de encontrarmos com maior facilidade bibliografia sobre a saúde desses profissionais (como visto no capítulo anterior), a readaptação funcional é um tema que não é tão abordada na literatura científica (Amaral & Mendes, 2017).

Athayde et al. (2001) explicitam que o processo de readaptação é longo e só ocorre quando os sintomas são claros e afetam a atividade laboral. A pesquisa realizada pelos autores demonstra que a busca por auxílio ocorre quando os trabalhadores se encontram esgotados em função da organização de trabalho e quando não há mais eficácia dos mecanismos de defesa criados por eles. A prática da readaptação enfatiza os problemas físicos e mentais apresentados pelos trabalhadores. Contudo, ao enfatizar os físicos e mentais, os problemas estruturais geradores das situações de adoecimento não recebem atenção dos organismos reguladores (Athayde et al., 2001).

Ainda de acordo com os autores, as condições e organizações do trabalho são fatores determinantes para a chegada da condição de readaptado e para a manutenção dessa condição. Além disso, o processo de readaptação é tratado como individual e as instâncias burocráticas responsáveis pelo mesmo, não possuem conhecimento do cotidiano de trabalho desses servidores, dessa forma, as prescrições que são

apresentadas como maneiras de contribuírem para a melhoria da saúde do indivíduo podem ter o efeito oposto, pois as instituições educacionais possuem uma organização própria onde nem sempre é possível ao servidor cumprir todas as restrições contidas em seus laudos (*idem*).

Arbex, Souza e Mendonça (2013) afirmam que o processo de readaptação é um processo complexo e que de acordo como os autores supracitados entendem que a readaptação é causada por condições desfavoráveis de trabalho não devendo ser reduzido a problemas clínicos e individuais, mas sim entendido como um todo que provoca o adoecimento.

Vieira (2013); Amaral e Mendes (2017) em seus estudos evidenciam a realidade do professor readaptado, que é a realidade da desconfiança, da desvalorização e da discriminação sofrida no ambiente escolar, é a realidade de não ser ouvido em relação às suas necessidades, onde é responsabilizado por seu problema, culpabilizado inteiramente pelo adoecimento, tanto por parte dos colegas quanto por parte dos gestores. Segundo os autores, os professores em situação de readaptação estão a todo momento isolados de outros docentes e se sentem humilhados e culpados pela situação.

Quanto às relações interpessoais no trabalho, na mesma perspectiva dos autores anteriores, Nasi, Ramos e Tittoni (2008) afirmam que para o trabalhador que se encontra nessa situação há diferentes tipos de dores. Há dor física de estar doente e a dor psicológica que diz respeito a essas humilhações que sofrem no trabalho pelos colegas, pela perícia médica, pela adaptação a novas formas de trabalho em virtude do adoecimento.

O estudo de Mendes (2015), que procurou identificar os efeitos na saúde dos professores da Rede Municipal de Ensino do Recife-PE causados pela precarização do trabalho, demonstrou que a readaptação funcional no caso dos docentes comprova como é árdua sua atividade, já que mesmo doente é obrigado a continuar trabalhando em outra função. Para além disso mostra que, por vezes, o professor readaptado se sente excluído, pois apesar de ser considerado normal ficar doente por causa das condições em que trabalha, não há normalidade em um professor sair de sala de aula (Mendes, 2015).

Em suas pesquisas, a autora acima revela ainda a necessidade do docente justificar o seu afastamento ou a sua nova função aos colegas, mostrando que o indivíduo se sente culpado pelo adoecimento, que pode ter sido gerado ou agravado pelas condições de trabalho. Chama atenção ainda que os outros professores precisam ouvir essas desculpas

para compreenderem o porquê do “benefício”, o porquê do colega ser afastado de sala de aula (*Idem*).

Rozemberg e Souza (2013) manifestam que certas medidas governamentais são punitivas com os funcionários que ficam doentes, como as gratificações baseadas em produtividade, já que os funcionários que se ausentam do trabalho acabam sendo prejudicados em função das licenças médicas e dos atestados.

Outro estudo que demonstrou a existência de consequências punitivas foi o de Arbex, Souza e Mendonça (2013) com professores readaptados da Universidade Federal do Rio de Janeiro-RJ, evidenciando que os docentes readaptados possuem menores chances de receberem bolsas concedidas pela Universidade, pois um dos critérios de avaliação, é atividade em sala de aula.

De forma sucinta, a readaptação funcional é um processo legalmente previsto, e medicamente sancionado, que é acionado em situações em que os docentes (ou outros trabalhadores que possuem o direito) apresentam problemas de saúde que impedem que mantenham o seu trabalho em sala de aula. Com períodos de duração muito diversa, a readaptação funcional implica que os docentes passem a desempenhar diversas funções no contexto da instituição educacional em que trabalham. Usualmente passam a realizar tarefas administrativas ou são alocados a qualquer tipo de função que a gestão escolar determine como necessária e pertinente, supostamente adequada às condicionantes de saúde daqueles profissionais.

3.1 A READAPTAÇÃO FUNCIONAL NO MUNICÍPIO DE GOIÂNIA

Na tentativa de conciliar a saúde com o trabalho, os professores da Rede Municipal de Goiânia-GO recorrem à readaptação funcional como maneira de se manterem ativos no serviço público e assim garantirem seus direitos previdenciários futuros. Sabe-se que a readaptação funcional dos docentes no município de Goiânia é um fenômeno que aumenta anualmente³, sendo assim é indispensável um olhar atento a situação desses funcionários.

Inicialmente é necessário esclarecer que os funcionários que readaptam são funcionários estáveis do município de Goiânia em regime de concurso público, dado que para tomarem posse em sua função precisaram comprovar para o governo municipal que possuíam condições físicas e mentais de assumirem as funções para as quais prestaram

³ Observar o gráfico nº1.

concurso, como prevê o artigo 19 do Estatuto do Servidor do Município de Goiânia de 1992:

Artigo 19: A posse e cargo público dependerá da prévia inspeção pela Junta Médica do Município.

Parágrafo único: Só poderá ser empossado aquele que for julgado apto física e mentalmente para o exercício do cargo.

Os exames exigidos aos indivíduos dependem do cargo que irá tomará posse⁴. No caso dos professores são necessários exames fonoaudiológicos, psicológicos, psiquiátricos, físicos, etc. Logo, se faz necessário investigar as causas do adoecimento dos profissionais e das adaptações, já que estes comprovaram ser saudáveis ao iniciarem suas atividades no município.

Ao se tornar um servidor público municipal o indivíduo possui vários direitos, entre eles o da adaptação funcional. A adaptação funcional é uma situação muito particular do indivíduo, podendo ser o resultado de inúmeras licenças para tratamento de saúde ou o primeiro afastamento do servidor^{5,6}.

Na prefeitura de Goiânia existem duas formas de os servidores serem adaptados de função: a primeira é quando por sua vontade e munidos de documentação médica têm seus pedidos deferidos e assim sua adaptação temporária ou definitiva é deferida. A segunda opção é a adaptação *ex officio*, que ocorre quando o dirigente da instituição onde o servidor trabalha demanda à Gerência de Carreira e Benefício uma avaliação laborativa do servidor, acreditando que o indivíduo não é capaz mental ou fisicamente de exercer a sua função, mas se recusa a pleitear o pedido de adaptação. Assim, se for

⁴ Em anexo a lista de todos os exames exigidos aos docentes para ingressarem no serviço público.

⁵ Através dos meus anos de trabalho com esses servidores pude aprender sobre as peculiaridades dos processos de adaptação.

⁶ Apesar de não ter dados quantitativos sobre as licenças para tratamento de saúde que antecedem a adaptação funcional, durante as entrevistas realizadas neste estudo diversos atores como dirigentes das instituições educacionais, professores em efetivo exercício e professores adaptados informaram sobre a prática da licença médica antes da concretização do processo de adaptação.

“ Até porque isso é um processo, quando chega ao ponto de adaptar, esse professor já passou por várias licenças médicas, o grupo já tem um olhar diferenciado para isso, ele já vem de atestados médicos, e de licenças que culminaram na adaptação ”. (Dirigente B)

“Então, antes dela adaptar já estava difícil, porque a gente perdia o nosso estudo para cobrir a licença dela”. (Docente em efetivo exercício B)

comprovado por uma comissão composta por médicos, psicólogos, assistentes sociais e fisioterapeutas que o servidor possui limitações pra realizar seu trabalho em sala de aula, ele será readaptado contra sua vontade, em caráter temporário ou definitivo⁷.

Para aqueles que desejam pleitear a readaptação, de acordo com o Boletim Informativo – Ano I – Nº 1 expedido pela Junta Médica Municipal (Boletim Informativo, Junta Médica Municipal de Goiânia, 2012), as etapas para abertura de um processo de aposentadoria por invalidez ou de readaptação funcional, são:

- a) “Antes de protocolar o processo de aposentadoria ou readaptação funcional, o servidor deverá comparecer à Junta Médica Municipal, com o atestado ou relatório médico, para ser autorizado pelo Médico Perito”.
- b) “A seguir protocolará o processo e aguardará agendamento pela Junta Médica Municipal da 1ª avaliação Médico pericial”.
- c) “O servidor receberá todas as orientações pertinentes após avaliação, podendo ser solicitados pareceres de especialistas e ou exames comprobatórios...”.

De acordo com as etapas supracitadas, para que o servidor possa abrir o processo de readaptação, que pode ocorrer no Setor de Protocolo da Secretaria Municipal de Educação e Esporte, ou na Secretaria Municipal de Gestão de Pessoas, que se localiza no Paço Municipal, se faz necessário assim uma autorização expedida pela Junta Médica Municipal.

A partir do momento que o processo de readaptação é deferido pela Junta Médica Municipal, o servidor comparece na Gerência de Carreira e Benefício na Diretoria de Gestão de Pessoas localizado na Secretaria Municipal de Educação e Esporte para que seja devidamente informado sobre a sua nova situação funcional e seus direitos. Os temporários são aqueles profissionais que mudam de função por um tempo determinado estabelecido pela Junta Médica Municipal. Os definitivos são aqueles cujo problema de saúde requer que o mesmo permaneça afastado de sua função de origem, definitivamente. Em determinados casos, o problema de saúde limita o servidor a ponto de este ser aposentado por invalidez.

As readaptações temporárias geralmente duram no máximo um período de 2 anos. Se ao final deste período o servidor não se provar apto através de documentação médica para retornar para a sua função de origem, a sua readaptação muda para caráter definitivo.

⁷ Informações obtidas através da entrevista realizada com o funcionário do poder público que trabalha diretamente com o processo de readaptação.

Na Prefeitura de Goiânia o cargo referente à atividade de professor é denominado de Profissional da Educação II. Porém, a partir do momento que o docente não pode mais exercer seu trabalho em sala de aula e a readaptação é consentida, o cargo é automaticamente mudado: o professor poderá se tornar Auxiliar de Ambiente Informatizado, Auxiliar de Sala de Leitura, Auxiliar de Secretaria ou Auxiliar de Apoio Educacional, desempenhando as seguintes atividades:

“ Coordenar oficinas, articular projetos, selecionar materiais a serem trabalhados nos projetos, distribuir materiais para os professores (livros, revistas, etc.), conferir fichas individuais, divulgar evento, confeccionar cartazes, auxiliar coordenação no que for necessário, contribuir com os professores na elaboração dos planos de aula e demais atividades que não estejam em desacordo com o laudo médico expedido pelo órgão oficial” (Diretrizes de Organização do Triênio 2012-2014, 2012:36).

Segundo informações obtidas através de entrevista com um funcionário da administração pública que possui contato com profissionais readaptados, a partir do ano de 2017 quando um funcionário é readaptado, recebe na instituição em que trabalha por volta de um mês após a sua readaptação a visita de uma equipe da segurança do trabalho da Secretaria Municipal de Saúde para conferir se o laudo do servidor está sendo respeitado. Ou seja, a visita ocorre para averiguar se o servidor está realizando tarefas que não agravem ainda mais sua condição de saúde. Os funcionários que já se encontram há alguns anos readaptados só recebem a visita quando possui demasiadas faltas ou quando o mesmo contata os órgãos competentes para realizar denúncias sobre o desrespeito ao seu laudo, ou quando está sendo sofrendo com discriminações.

De acordo com as Diretrizes de organização do ano letivo de 2012-2014⁸, cada instituição de ensino tem direito a um professor readaptado por turno. De forma que as vagas são disponibilizadas para as escolas, e conforme os servidores vão readaptando (ou vão sendo readaptados) essas vagas vão sendo preenchidas. Se não há readaptados suficientes, as instituições ficam com déficit em seu quadro funcional. Sendo assim, se um professor é readaptado temporariamente ou definitivamente, e na instituição em que trabalhava já existirem outros professores na mesma situação funcional, é necessário que o servidor procure outra lotação. Quando se trata dos readaptados temporários a situação

⁸ As diretrizes estão em vigor parcialmente até os dias de hoje.

quanto à lotação é diferente. A partir do ano de 2018⁹ os servidores que readaptam temporariamente permanecem com as suas vagas de professores regentes garantidas nas instituições em que estavam antes da readaptação, pois há a possibilidade de retornarem para a sua função antiga. Assim, o mesmo muda de instituição temporariamente e caso retorne para sala de aula, poderá retornar para a sua instituição de origem. Enquanto tal, e para que a escola não fique sem um professor no quadro, um professor em caráter de substituição é lotado até encerrar o período de readaptação temporária do servidor, ou mudar para definitiva.

Assim como demonstrado anteriormente por Rozemberg e Souza (2013) a propósito das medidas governamentais punitivas com os funcionários em virtude de adoecimento, na prefeitura de Goiânia não há gratificações monetárias referentes a produtividades, mas há em relação à assiduidade dos funcionários, o benefício chamado de Licença Prêmio por Assiduidade, que consiste em um período de 3 meses de férias remuneradas, para aqueles que em um período de 5 anos não tiverem mais de 90 dias de faltas justificadas ou não justificadas, ou não ferirem nenhuma das regulamentações artigo 117 do Estatuto do Servidor do Município de Goiânia (Lei Complementar n.011, de 11 de maio de 1992):

Artigo 117: “ Não se concederá licença-prêmio ao servidor que, no período aquisitivo:

- I** - sofrer penalidade disciplinar de suspensão;
- II** - houver faltado ao serviço, por mais de quinze dias, consecutivos ou não;
- III** - afastar-se do cargo em virtude:
 - a)** licença, não remunerada, por motivo de doença em pessoa da família;
 - b)** licença para tratamento de saúde por prazo superior a noventa dias consecutivos ou não;
 - c)** licença para tratar de interesses particulares;
 - d)** condenação a pena privativa de liberdade, por sentença definitiva;
 - e)** afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro”.

Apesar da readaptação funcional não contar como nenhum desabono para o gozo deste direito, como explicitado anteriormente ela poderá ser o resultado final de uma sequência de licenças médicas e estas, salvo as licenças maternidade e por acidente de

⁹ Informação recebida pela Gerência de Lotação da Secretaria Municipal de Educação e Esporte.

trabalho se ultrapassarem 90 dias, são um empecilho para o gozo deste prêmio. Assim, os critérios para a licença prêmio são punitivos com os funcionários em relação à doença.

Outra forma punitiva que atinge os professores readaptados, mas estes não só da Rede Municipal de Goiânia, decorre de uma normativa federal, que são as regras para a aposentadoria voluntária por tempo de contribuição dos funcionários públicos, prevista no Artigo 40 da Constituição Federal de 1988. Para que um professor do sexo masculino se aposente integralmente o mesmo precisa ter no mínimo 55 anos de idade, 30 anos de contribuição na previdência social, 10 anos no serviço público e 5 anos no cargo efetivo. Se ele se readaptar definitivamente antes de completar os 30 anos de contribuição, ele cai na regra geral de contribuição de sexo, então para poder se aposentar terá que ter 60 anos de idade, 35 anos de contribuição, 10 anos de serviço público e 5 anos de cargo efetivo.

Quadro 3: Condições gerais para aposentadoria (Artigo 40- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988)

<i>Regra Geral Masculina</i>	<i>Professor</i>
60 anos de idade	55 anos de idade
35 anos de contribuição	30 anos de contribuição
10 anos de serviço público	10 anos de serviço público
5 anos de cargo efetivo	5 anos no cargo efetivo

No caso feminino, para se aposentar integralmente a professora terá que ter no mínimo 50 anos de idade, 25 anos de contribuição na previdência social, 10 anos de serviço público e 5 anos no cargo efetivo. Igualmente no caso masculino, se readaptarem definitivamente antes de completar os 25 anos de contribuição, para se aposentar terá que ter 55 anos de idade, 30 anos de contribuição, 10 anos de serviço público e 5 anos no cargo efetivo.

Quadro 4: Condições gerais para aposentadoria (Artigo 40- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988)

<i>Regra Geral Feminina</i>	<i>Professora</i>
55 anos de idade	50 anos de idade
25 anos de contribuição	25 anos de contribuição
10 anos de serviço público	10 anos de serviço público
5 anos de cargo efetivo	5 anos no cargo efetivo

As regras demonstradas acima ocorrem quando a readaptação é definitiva. Se o trabalhador estiver na condição de readaptado, por exemplo, apenas por 1 ano o seu tempo de contribuição aumentará apenas 1 ano.

A mudança nas regras da aposentadoria pode ser considerada como um dos aspectos que levam alguns servidores a se recusarem a pleitearem a readaptação, mesmo com a dificuldade do cotidiano escolar, pois poderá haver casos que se o servidor está apenas a 5 anos de sua aposentadoria e caso seja readaptado e deixe suas funções de origem, terá que trabalhar mais 10 anos para poder ter direito a sua aposentadoria integral.

4 CAPÍTULO IV: METODOLOGIA

No contexto do trabalho científico, a escolha de opções metodológicas pertinentes mostra-se de extrema importância na busca para concretizar os objetivos propostos. Campos (2004) ressalta que em muitos trabalhos científicos os investigadores se deparam com algumas dificuldades, por vezes pela ignorância do pesquisador em relação aos métodos e as técnicas que deverão ser empregadas. Para tanto é necessária a clarificação dos objetivos e uma cuidadosa revisão bibliográfica. A escolha dos métodos é auxiliada pela fundamentação teórica, que juntamente com as técnicas e métodos utilizados permitirão que a visão sobre o fenómeno estudado adquira o estatuto de científico, ultrapassando as noções de senso comum (Amado, 2013).

Tendo em vista a importância de clarificar os objetivos da pesquisa na busca das opções metodológicas, o presente estudo possui como objetivos compreender o fenómeno da readaptação funcional de maneira integral e a (re) construção do sentido do trabalho para os docentes que sofreram a readaptação. Para alcançar o primeiro objetivo, buscamos responder algumas questões, como impacto da readaptação para diversos sujeitos que participam de forma direta e indireta desse processo (diretores, professores não readaptados e funcionários da administração pública); ii) o impacto da readaptação funcional dentro do ambiente escolar; iii) as principais funções que os professores readaptados realizam nas instituições educacionais; iv) a relação dos professores readaptados com o coletivo da instituição, especificamente se há discriminação ou exclusão dos servidores; v) a participação dos professores readaptados durante o processo de readaptação; vi) o apoio e acompanhamento durante e após o processo das secretarias do governo municipal;

Para a (re)construção do sentido do trabalho procuramos perceber de forma abrangente quais as funções que os servidores realizam atualmente e quais realizavam antes da readaptação; ii) preferência pelas funções; iii) reconhecimento pelo seu trabalho antes da readaptação, como por exemplo pelo alunos, pelos pais, pela direção e por outros professores; iv) mudando para as funções atuais, questionamos se ainda há demonstração do reconhecimento e, se não, qual impacto para o servidor; v) qual a contribuição social que os docentes readaptados acreditavam que sua profissão tinha como docente e qual a contribuição social de agora; vi) se houve mudança na visão profissional que os mesmos possuem de si anteriormente a readaptação e posteriormente

Considerando ainda que a readaptação é o resultado de problemas de saúde e, de acordo com a literatura apresentada anteriormente, considerando que as condições de trabalho e as exigências podem contribuir para o desenvolvimento de patologias, buscamos igualmente compreender se as condições e as exigências do cotidiano dos docentes da RME de Goiânia são as ideais para a realização da profissão.

De acordo com os objetivos, a pesquisa aqui proposta se encontra nos preceitos naturalistas, uma vez que estes possuem como base a “investigação de situações concretas existentes e identificáveis pelo investigador, sem intervenção, em termos de manipulação, física e deliberada, de quaisquer variáveis” (Afonso, 2005: 43).

A presente pesquisa apresenta características de uma pesquisa naturalista tanto descritiva quanto de correlação, visto que a pesquisa descritiva tem por objetivo pesquisar “situações, processos ou fenômenos que ocorrem perante o investigador, quer tenha sido diretamente observados por ele, quer tenham sido identificados e caracterizados através do trabalho empírico relevante” (:43). Os estudos naturalistas descritivos poderão ser conceitualizados a partir de informações quantitativas, quanto qualitativas. Já a sua característica relacional é baseada em “relacionar duas ou mais variáveis, sem qualquer tipo de inferência em termos de causalidade” (*idem*).

Na tentativa de alcançar os objetivos propostos, uma pesquisa de cunho qualitativo se mostra pertinente, uma vez que a pesquisa qualitativa possibilita o estudo dos fenômenos que envolvem os seres humanos e as relações sociais que ocorrem em distintos espaços (Godoy, 1995). De acordo com Godoy (1995), na pesquisa qualitativa o pesquisador busca compreender um fenômeno através de diversos olhares, dos diversos atores envolvidos, levando em consideração os diversos pontos de vista.

Amado (2013) explicita que ao realizar uma pesquisa qualitativa, o pesquisador está a todo momento trabalhando com a subjetividade dos sujeitos, sempre cercado dos

significados que as pessoas atribuem às suas situações de vida, os sentidos que atribuem a ela e as interpretações de suas ações. Ainda de acordo com o autor, o pesquisador se vê frente aos significados que os sujeitos atribuem a determinadas situações, mas reconhece o valor contextual das significações, podendo assim estabelecer vínculos com outros significados. “Procura-se *o que*, na realidade, faz sentido *e como* faz sentido para os sujeitos da investigação” (:41).

Inicialmente foi realizada uma extensa revisão bibliográfica de temáticas pertinentes ao estudo, como o mal-estar docente, a síndrome de *burnout*, a readaptação funcional, o mundo do trabalho e a relação de trabalho-saúde, dado que através da revisão bibliográfica é possível conhecer trabalhos que possuem temática semelhante à estudada. Ademais, de acordo com El – Guindy (2004), através da revisão bibliográfica se conhece com propriedade os temas trabalhados e se obtém clareza na escolha dos métodos que serão utilizados para o tratamento dos resultados.

Conforme Natércio Afonso (2005), na pesquisa naturalista, a revisão bibliográfica apresenta três objetivos: o primeiro é oferecer contextualização do problema a ser estudado; o segundo é proporcionar uma linha teórica pertinente para o estudo; o terceiro é a contribuição para escolha metodológica mais adequada com a pesquisa. Assim, o autor afirma que é necessário que se pesquise estudos com temáticas semelhantes e seus resultados, para auxiliar na orientação da pesquisa em relação a tópicos que deverão ser abordados ou até mesmo o aprofundamento em alguns deles, na replicação de estudos em contextos diferentes, no auxílio nas perguntas orientadoras do estudo e também auxílio nas escolhas metodológicas.

Tendo como ponto de partida os contributos da psicodinâmica do trabalho acerca dos processos de construção do sentido do trabalho para os indivíduos, visto que na visão de Dejours e Jayet (1993), para se conhecer o sofrimento do trabalhador é necessário ouvir a sua palavra, foram realizadas entrevistas, caracterizadas como um método de recolha de dados em uma conversa guiada que possui objetivos específicos, e permite interação entre o pesquisador e o investigado, podendo ser realizada pessoalmente ou por telefone. Neste estudo foram utilizadas as entrevistas de carácter semiestruturado, caracterizadas pela combinação de perguntas abertas e fechadas, com o auxílio de um guião¹⁰. A entrevista semidiretiva/semiestruturada possui como vantagem maior conexão entre entrevistador e entrevistado, uma vez que poderá parecer mais como uma conversa,

¹⁰ O guião utilizado encontra-se em anexo

além de permitir que o entrevistador pergunte sobre assuntos delicados que poderiam dificultar as respostas (Afonso, 2005; Amado & Ferreira, 2013; Boni & Quaresma, 2005).

Assim, as entrevistas foram realizadas com o objetivo de obter a visão do indivíduo em relação ao processo de readaptação, o relacionamento com outros professores, a organização escolar, os sentidos que (re) constroem sobre seu trabalho e a sua vivência em sala de aula anterior à readaptação. Para além dos profissionais readaptados, foram realizadas entrevistas com dirigentes de instituições educacionais municipais, para se ter uma visão ampla do relacionamento dos profissionais no cotidiano escolar, sobre atribuição das funções destes e buscar compreender se a readaptação acarreta impactos na organização e funcionamento da instituição.

Os professores que estão em sala de aula também foram ouvidos para contribuir com a visão geral do fenômeno da readaptação nas instituições educacionais e perceber como o coletivo de professores que estão em sala de aula enxergam o profissional readaptado; foi entrevistado também um funcionário da administração pública que trabalha na Gerência de Carreira e Benefício na Secretaria Municipal de Educação e Esporte, gerência responsável por parte do processo de readaptação. Os funcionários desta gerência possuem contato com os servidores para que possam informar sobre os diversos aspectos da readaptação funcional, sendo a divisão responsável pelo início do procedimento de avaliação laborativa, além de atenderem os servidores quando estes estão com problemas nas instituições, por exemplo, sofrendo discriminação.

Os guíões elaborados para as entrevistas seguiram o exemplo daquele apresentado por Amado e Ferreira (2013), dividido assim em blocos e categorias, tendo cada categoria um objetivo a ser alcançado composto por perguntas pertinentes e orientadoras.

As perguntas dos guíões foram elaboradas a partir de leituras sobre os assuntos abordados e através da experiência profissional obtida pelo contato direto com esses profissionais¹¹. O caráter semiestruturado foi escolhido para que houvesse maior

¹¹ Tive a oportunidade de trabalhar na Secretaria Municipal de Educação e Esporte de Goiânia no período de 2013 - 2015, onde exercendo a minha função de apoio institucional dentro da Gerência de Lotação, atendia os servidores no final de seu processo de readaptação, quando procuravam uma nova escola para sua lotação ou apenas na troca de sua situação funcional. Fui responsável pela atribuição dos novos cargos, como apoio educacional ou como auxiliar de sala de leitura, auxiliar de secretaria ou auxiliar de ambiente informatizado, dependendo da disposição da instituição. Durante esse tempo pude conversar com os readaptados sobre a sua nova lotação e sua nova função. Presenciei suas frustrações em relação ao processo de readaptação ou sobre as novas funções, por isso em alguns aspectos elaborei perguntas baseadas nessas conversas, nessa experiência do dia a dia com esses profissionais. Além disso como professora de escolas municipais também utilizei o meu contato dentro das instituições para elaborar algumas questões, como por exemplo sobre a utilização dos espaços escolares destinados aos docentes. Inicialmente a questão do professor readaptado frequentar a sala dos professores não estava no guião e não foi feita em algumas

liberdade em realizar perguntas que surgissem durante as entrevistas e que se mostrassem de extrema importância para a recolha de informações.

A princípio, durante a definição dos métodos que seriam utilizados para a recolha de dados foi prevista também a realização de entrevistas coletivas, já que os pesquisadores da psicodinâmica do trabalho (Dejours & Dopler, 1985 *cit in* Dejours & Abdoucheli, 1993) indicam também este tipo de entrevista, levando em consideração que o trabalho é de origem social, as entrevistas coletivas podem contribuir para a descoberta da relação entre as pressões sofridas no trabalho e o adoecimento, no entanto esse procedimento originalmente previsto, não se tornou viável devido às especificidades da pesquisa.

Apesar de se tratar de uma pesquisa qualitativa, o método estatístico descritivo, foi utilizado em determinado momento da pesquisa para a apresentação das características sócio demográficas e profissionais do grupo que tem sido o foco do estudo. Foram utilizadas medidas descritivas como média e porcentagem.

4.1 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE

No estágio final do estudo, a análise de conteúdo foi utilizada para analisar as informações coletadas através das entrevistas, uma vez que, na perspectiva de Moraes (1999), a análise de conteúdo é uma metodologia utilizada nas pesquisas sociais, permitindo a interpretação e reinterpretação de conteúdos que ultrapassam uma leitura superficial. Este método permite que o investigador seja capaz de observar para além do que está escrito (conteúdos manifestos) nos diversos documentos de análise, precisando possuir sensibilidade para captar os conteúdos ocultos (conteúdos latentes).

Para Amado, Costa e Crusoé (2013), este método pode ser aplicado “a um leque variado de documentos (comunicações), especialmente sobre aquelas que traduzem visões subjetivas do mundo, de modo a que o investigador possa “assumir” o papel do ator e ver o mundo do lugar dele (...)” (:305).

Conforme Moraes (1999), há dois tipos de análise de conteúdo: a análise indutiva e a análise dedutiva. Na abordagem indutiva as categorias de análise criadas pelo investigador são baseadas nos dados coletados e assim há a criação da teoria, tendo por objetivo compreender o fenômeno investigado e não fazer generalizações. A criação das categorias ocorre durante o processo de análise, onde o investigador necessita realizar

entrevistas, contudo após trocar de instituição educacional, percebi que os professores readaptados desta instituição não frequentam a sala dos professores. Esse fato despertou minha curiosidade em saber se isso ocorria em outras instituições e o porquê, já que esses profissionais continuam sendo professores.

diversas releituras do seu material de investigação na busca pela definição do essencial para assim realizar uma sistematização extensa de suas categorias no objetivo de chegar aos objetivos propostos. Já na abordagem dedutiva para construção das categorias de análise, o pesquisador utiliza a teoria estudada sobre o seu objeto para construir suas categorias. (Moraes, 1999)

Assim, seguindo os passos de Amado, Costa e Crusoé (2013), após a realização das entrevistas e realizadas as transcrições integrais e a leitura exploratória das transcrições, iniciou-se as fases do processo de análise seguindo os procedimentos indicados pelos autores: primeiramente foi feito um recorte e diferenciação vertical nas transcrições, separando os diversos recortes da transcrição em títulos que identificam o conteúdo explorado no recorte.

Então, foi feito o reagrupamento e comparação horizontal, que consiste em agrupar os recortes que possuem sentidos semelhantes e assim fazer a comparação entre as diversas entrevistas. Após o reagrupamento e comparação horizontal de unidades de registro foi feito o mapa conceitual que consiste na criação de categorias e subcategorias e consequentemente na hierarquização dos temas. Visto que a análise proposta neste trabalho é categorial temática, a construção das categorias seguiu tanto uma lógica dedutiva, sendo construídas tendo como ponto de partida o guião de entrevista, enquanto outras categorias foram criadas através dos enunciados recolhidos em entrevista e quando os mesmos trouxeram novos contributos para a elucidação das questões de pesquisa, sendo assim de forma indutiva.

Concluindo o processo, quatro matrizes de análise foram construídas no propósito de chegar à análise das informações e, assim, conseguir respostas para as questões da investigação. Como demonstram os quadros abaixo:

Quadro 5: Categorias e subcategorias criadas para analisar as entrevistas com os professores em efetivo exercício em sala de aula

Categorias	Subcategorias	Objetivos
Relação dos readaptados com o coletivo	Interação entre os professores	Descobrir através da perspectiva dos professores em exercício como é a relação dos professores readaptados com os outros funcionários coletivo das instituições educacionais. Além de perceber se os mesmos sofrem algum tipo de discriminação em virtude de suas funções.
	Animosidade/discriminação nas relações entre os professores em virtude das funções dos readaptados	
	Condições de trabalho	

Cotidiano escolar	Exigências impostas aos professores	Investigar na visão desses profissionais quais as consequências da readaptação funcional no ambiente escolar.
	Consequências da readaptação no âmbito escolar	

Quadro 6: Categorias e subcategorias criadas para analisar as entrevistas com os dirigentes das instituições educacionais

Categorias	Subcategorias	Objetivos
Relação dos professores readaptados com o coletivo	Interação entre os professores	Obter dados sobre a relação entre os docentes readaptados com os outros funcionários do coletivo, na visão dos dirigentes responsáveis pela mediação dessas relações.
	Animosidade/ discriminação nas relações entre os professores readaptados com outros professores do grupo	
Funções	Dificuldades na atribuição das funções para os funcionários readaptados	Entender sobre a atribuição de funções aos profissionais em situação de readaptação; as principais funções atribuídas para esses profissionais, e a existência de orientações aos dirigentes pelos órgãos superiores para o auxílio na atribuição das funções.
	Principais funções atribuídas para os professores readaptados	
	Orientação dos órgãos competentes sobre a readaptação, mais especificamente sobre a atribuição de função	
Cotidiano escolar	Consequências da readaptação no ambiente escolar	Buscar compreender na visão dos dirigentes das instituições as consequências da readaptação funcional no ambiente escolar; se há algum tipo de fiscalização dos órgãos superiores em relação as funções que os readaptados estão realizando e se os dirigentes possuem algum tipo de sugestão que possam auxiliar o cotidiano dos docentes readaptados.
	Sobrecarga dos outros funcionários do coletivo em virtude da readaptação de um funcionário	
	Acompanhamento/ fiscalização dos órgãos superiores em relação as funções realizadas pelos funcionários readaptados	
	Sugestão dos diretores de ações que auxiliariam o cotidiano de trabalhos dos funcionários readaptados	

Quadro 7: Categorias e subcategorias criadas para analisar as entrevistas com um funcionário do poder público

Categorias	Subcategorias	Objetivos
Processo de readaptação	Como ocorre o processo de readaptação	Compreender através da fala de um funcionário que participa diretamente do processo de readaptação, como este processo é realizado; se há acompanhamento para esses profissionais; se há possibilidade da readaptação ocorrer sem a vontade do docente e se há projetos que trabalhe na integração desses profissionais em outras funções, como ocorre no
	Acompanhamento para os docentes durante o processo de readaptação pela Secretaria Municipal de Educação e Esporte	
	Acompanhamento para esses profissionais após o processo de readaptação por Secretarias do Governo	
	Readaptação <i>ex officio</i>	

	Existência de projetos que trabalhem na reintegração dos servidores	Instituto Nacional de Seguridade Social.
Relação dos professores readaptados com o coletivo	Animosidade/discriminação sofrida pelos professores readaptados em virtude das funções que exercem nas instituições educacionais	Obter dados sobre o atendimento deste funcionário com professores readaptados em relação à queixas sobre discriminação ou de conflitos interpessoais em virtude das funções que os docentes readaptados realizam.
Funções	Dificuldade na atribuição de função	Compreender se os dirigentes buscam por orientações para atribuição das funções aos docentes readaptados; se há reclamações de não respeito ao laudo dos servidores pelas instituições; e na visão da administração pública, quais as principais funções que podem ser realizadas pelos professores readaptados.
	Reclamações dos servidores readaptados em função de desrespeito ao laudo	
	Funções que os professores readaptados podem desempenhar	

Quadro 8: Categorias e subcategorias criadas para analisar as entrevistas com os docentes readaptados

Categorias	Subcategorias	Objetivos
Relação com o coletivo	Animosidade/discriminação na relação com o coletivo em virtude das funções realizadas	Recolher dados sobre a relação que o profissional possui com o coletivo institucional; se o mesmo participa das tomadas de decisões na instituição com o coletivo docente; e se após a readaptação continua frequentando locais na instituição que são destinados aos professores.
	Participação das tomadas de decisão na instituição com o coletivo docente	
	Utilização da sala dos professores	
Processo de readaptação	Dificuldade com o processo de readaptação	Compreender como esses profissionais lidam com o processo de readaptação; se enfrentam dificuldades durante este processo; se participam informando suas necessidades ou se é um processo baseado em burocracia; se a readaptação foi eficaz na resolução dos problemas de saúde apresentados anteriormente; se há acompanhamento das secretarias de governo durante e após o processo, para que possam ter maior compreensão das novas funções; e na visão destes sujeitos quais os prejuízos que este processo e consequentemente a readaptação acarretaram em seu cotidiano.
	Participação durante o processo sobre suas necessidades	
	Eficácia da readaptação na resolução dos problemas de saúde causadores da readaptação.	
	Acompanhamento durante/após o processo de readaptação por secretarias do governo	
	Prejuízos na readaptação	
Funções	Funções realizadas atualmente	Descobrir quais funções que os profissionais readaptados realizam nas instituições; saber se preferem as funções anteriores ou posteriores a readaptação e saber se eles se sentem valorizados com a nova função, para que assim se comece a ter um panorama da readaptação para os docentes em relação as funções realizadas.
	Preferência pelas funções	
	Valorização das funções como readaptado	

Cotidiano escolar	Respeito ao laudo	Levando em conta que a readaptação é um processo causado por uma enfermidade, esta categoria tem por objetivo assimilar se na opinião do funcionário readaptado a forma como a escola funciona causa prejuízos para a saúde do docente; se as condições de trabalho são ideais; se as exigências impostas aos docentes são coerentes com suas funções; e por último se o laudo com as restrições é respeitado na instituição
	Organização escolar e prejuízo para a saúde do trabalhador	
	Organização escolar e prejuízo para a saúde do trabalhador	
	Condições de trabalho	
	Exigências impostas aos professores	
Reconhecimento	O significado do reconhecimento para o docente	Interpretar se os docentes readaptados possuíam reconhecimento em suas atividades antes da readaptação; como esse reconhecimento era demonstrado por pais, pares profissionais, grupo gestor e alunos; saber se após a readaptação houve mudança nessas práticas de reconhecimento; se após a readaptação a demonstração desse reconhecimento ainda ocorre, se não, o impacto que causa para o docente; a contribuição social/significado que atribuem a atividade docente enquanto ativo em sala de aula e posteriormente enquanto readaptado e se houve mudança na visão profissional que os docentes readaptados possuíam de si.
	Como ocorria a demonstração desse reconhecimento	
	Reconhecimento enquanto professor readaptado	
	O impacto da falta do reconhecimento	
	Significado da profissão docente /contribuição social	
	Significado de ser professor readaptado/ contribuição social	
	Mudança na visão profissional após readaptação	

4.2 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES

No estudo participaram um total de dezoito professores, destes, dez são docentes readaptados, cinco são diretores de instituições educacionais, dois são professores em efetivo exercício em sala de aula e uma professora que trabalha na Secretaria Municipal de Educação e Esporte, na gerência que participa de forma direta do processo de readaptação funcional. Devido à especificidade do grupo estudado, os nomes das instituições que os indivíduos entrevistados trabalham não serão divulgados, uma vez que a divulgação de tais dados facilitaria a descoberta das suas identidades, considerando o número baixo de professores readaptados por instituição. Inicialmente tinha-se considerado a possibilidade de que a seleção dos indivíduos que participariam do estudo seria feita através de sorteio das instituições, escolhendo duas de cada região da divisão da RME, uma vez que assim haveria possibilidade da representatividade diversa das instituições escolares do município, porém, após diversas tentativas de adentrar as instituições sorteadas e realizar a pesquisa, este critério se mostrou inviável, havendo muita resistência em relação a participação da pesquisa e principalmente em relação ao

uso do gravador. Por isso respeitando o critério de dois professores por região passamos a visitar as escolas e conversar com os profissionais, até conseguir o quantitativo proposto.

Acredito que a resistência a aceder ser entrevistado por parte dos professores inicialmente contatados ocorreu em função do momento de tensão que ocorria então no contexto municipal, dado que a administração pública está em mudança, e como o início dos contatos ocorreu no início de 2017, poderá ter havido receio por parte dos funcionários públicos, pois todo o contexto do funcionalismo público está em mudança. Para além disso, já houve inicialmente entre os profissionais da educação (docentes e trabalhadores administrativos) momentos de conflito com a nova gestão municipal resultando em greves e manifestações, que acabaram sofrendo intervenção policial.

Inicialmente, em particular com os professores, era realizada a minha apresentação, explicitava minha vinculação institucional, os objetivos do meu estudo e convidava o indivíduo a participar, concedendo uma entrevista. Aos que aceitavam o meu convite, combinávamos assim o melhor lugar para realização das entrevistas, um lugar em que o mesmo se sentisse confortável. Algumas entrevistas foram realizadas no contexto escolar, outras na residência do docente, ou em uma lanchonete. As entrevistas realizadas tiveram tempos variados de duração, sendo as entrevistas com os profissionais readaptados as de maior duração, ocorrendo em até 45 minutos.

Os problemas ocorridos durante a realização das entrevistas foram os principais motivos para que as entrevistas coletivas não fossem realizadas. Os indivíduos não se mostraram disponíveis a encontrar outros profissionais para falarem sobre o assunto e não foi possível também realizar esta entrevista com os readaptados de uma única escola no horário de trabalho, pois haveria a necessidade da dispensa desses servidores de suas funções pela direção e assim a necessidade de explicitar para o corpo diretor o assunto e qual a necessidade de se fazer uma entrevista em grupo, o que causaria constrangimentos aos funcionários, uma vez que a pesquisa se pretendia anônima.

Para a obtenção de dados para a construção do perfil dos funcionários readaptados, foi realizada uma pesquisa documental na Secretaria Municipal de Educação e Esporte, para a obtenção de novos dados, bem como para complementar dados já apresentados em 2014¹². A pesquisa documental é uma técnica utilizada que permite a utilização de

¹² O estudo mencionado acima realizado em 2014 foi realizado como trabalho de conclusão de curso, para a obtenção do grau de Licenciada em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Goiás e tem como título: “Readaptações na rede municipal de educação do município de Goiânia”

informação já existente em documentos previamente elaborados, que contribuam para respostas as questões de pesquisa (Afonso, 2005).

Os dados dizem respeito à quantidade de readaptações nos anos pesquisados, bem como à construção do perfil da amostra estudada. Ressalta-se que neste estudo se considerará como perfil a definição proposta por Alves (2012:76): “conjunto de características de um grupo específico de trabalhadores como categoria coletiva”. Após a entrega da carta de apresentação da Universidade do Porto e de uma conversa sobre os objetivos do estudo, obtive permissão para levantar dados sobre processo de readaptação na Diretoria de Gestão de Pessoas. A pesquisa foi realizada no turno noturno, entre as 18:00 às 22:00 entre os dias 07 a 14 de novembro e posteriormente entre os dias 15 a 19 de dezembro do ano de 2016. A pesquisa foi realizada da seguinte forma: foi obtido acesso a uma tabela, que integra o número da matrícula do servidor, o ano da readaptação e o motivo das readaptações em forma de CID (Código Internacional de Doenças), dessa forma, foram criadas novas tabelas para a possibilidade de coletar mais dados, como a idade do servidor, quantos horários trabalham na rede, tempo de serviço, sexo, estado civil, se após a readaptação os professores retornaram as suas funções originais ou não, o principal CID responsável pelas readaptações e a principal patologia. De forma que a Secretaria não possui um banco de dados nesse formato, a pesquisa por essas informações foi feita indivíduo por indivíduo, através do sistema de informação geral da Prefeitura de Goiânia, para que só posteriormente fossem agrupados e transformados em gráficos e tabelas, como será apresentado posteriormente.

5 CAPÍTULO V: ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS

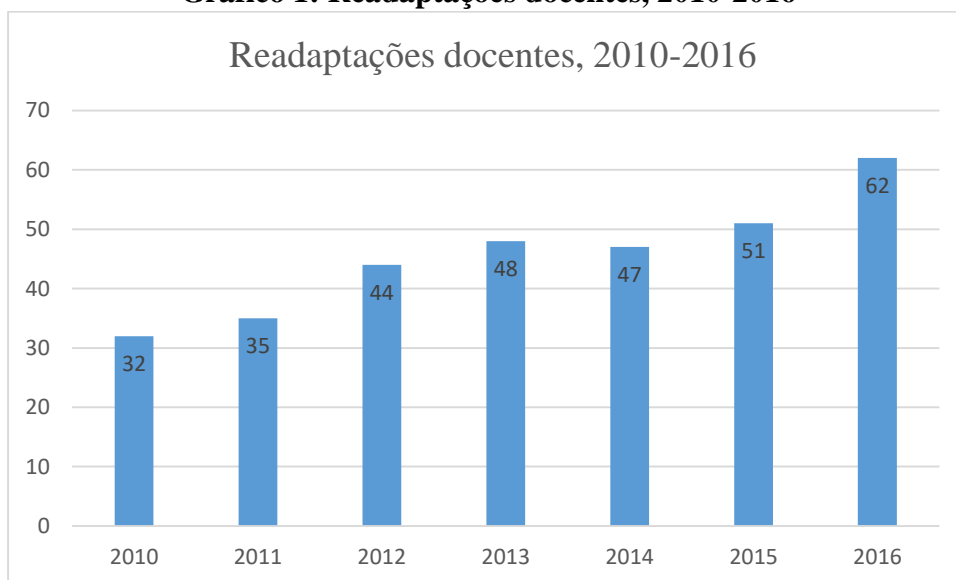
Neste capítulo serão apresentados os dados obtidos pelo estudo em vista dos objetivos propostos anteriormente. Primeiramente apresentaremos os gráficos que representam o perfil da categoria estudada, seguido pela discussão sobre a readaptação funcional e a (re) construção do sentido do trabalho para os docentes readaptados.

Como retratado no terceiro capítulo, a literatura sobre readaptação funcional docente não é tão extensa quanto a que disserta sobre absenteísmo docente e considerando que a readaptação funcional é uma forma de absenteísmo e que, por vezes, é resultado de um longo processo que envolve a utilização de diversas licenças médicas, serão utilizados neste capítulo dados de estudos que retrate esta temática.

5.1 PERFIL DOS DOCENTES READAPTADOS DA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE GOIÂNIA ENTRE OS ANOS DE 2010 - 2016¹³

Nesta seção, serão apresentados os dados coletados na Secretaria Municipal de Educação e Esporte, em formato de tabela e gráficos, referentes ao perfil da categoria pesquisada.

Gráfico 1: Readaptações docentes, 2010-2016



Fonte: Secretaria Municipal de Educação e Esporte. Cálculos feitos pela autora

Neste gráfico é possível perceber, com exceção do ano de 2014, o aumento anual nos casos de readaptação funcional dos trabalhadores docentes. Os números demonstram que com o decorrer dos anos, mais docentes que trabalham para a prefeitura do município de Goiânia atingem um processo de adoecimento, onde é necessário o afastamento de suas funções de origem na tentativa de otimizar um quadro de patologia. Em termos percentuais pode verificar-se que o número de docentes readaptados praticamente duplica num curto espaço de 6 anos (entre 2010 e 2016).

Apesar do decréscimo nos números no ano de 2014, é possível perceber, ao se comparar os dados aqui apresentados com os dados de Athayde et al. (2001) que pesquisaram o fenômeno da readaptação no estado do Rio de Janeiro entre os anos de 1993 a 1997, que a readaptação entre os docentes aumenta anualmente. Assim é possível identificar que o aumento nos números da readaptação funcional não é um fenômeno que

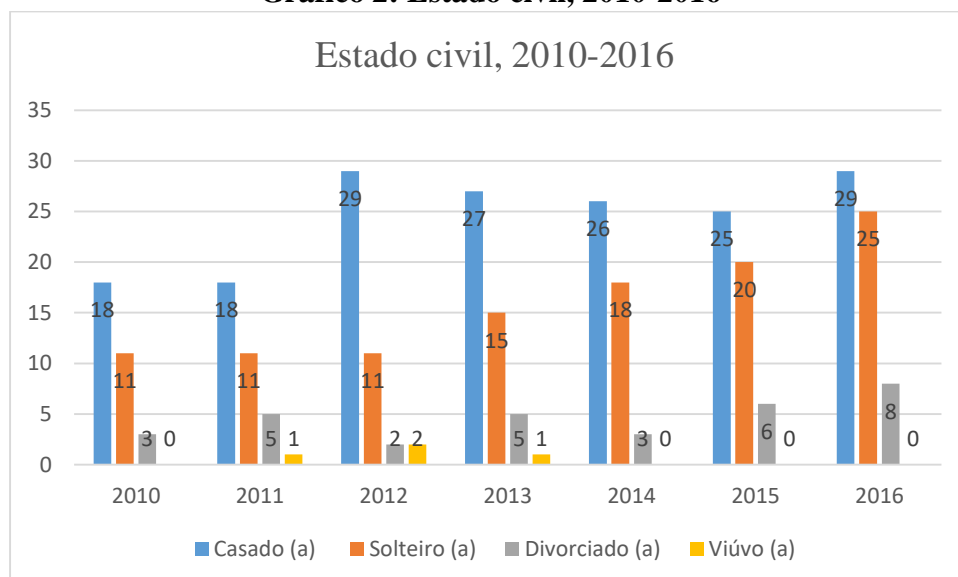
¹³ Os dados apresentados nesta seção são limitados até ao ano de 2016 em virtude da autorização de acesso aos dados.

ocorre de forma isolada, como característica de uma categoria específica de um município, mas uma realidade que ocorre de maneira mais ampla.

Como também já sugerimos, Pinho e Souza (2006) afirmam que uma hipótese para o aumento das readaptações funcionais é a relação entre a sobrecarga de trabalho e as novas responsabilidades atribuídas aos docentes, que ocasionam sobrecarga física e mental contribuindo para o adoecimento dos trabalhadores.

Outra hipótese que poderá ser considerada é a questão da precarização do trabalho docente na esfera pública. Na perspectiva de Oliveira (2004) o aumento de contratos temporários, as questões salariais: como o desrespeito ao piso nacional, a perda de direitos trabalhistas, previdenciários, e a ausência de planos de carreira, são indagações que promovem cada vez mais a instabilidade e a precarização do serviço público.

Gráfico 2: Estado civil, 2010-2016



Fonte: Secretaria Municipal de Educação e Esporte. Cálculos feitos pela autora

Este gráfico apresenta que grande parte dos servidores readaptados são casados (aproximadamente 47,4%, 51,4%, 65,9%, 56,2%, 55,4%, 49,1% e 46,8% respectivamente). Os dados apresentados confirmam a pesquisa realizada por Alves (2012), onde a categoria docente no estado de Goiás é majoritariamente casada (o) (55%) seguida por servidores solteiros (as) (29%).

Uma hipótese para a readaptação ocorrer mais com docentes casados, seguidos por docentes solteiros, pode ser explicitado através do estudo feito por Ferreira e Siqueira (2003) com professoras que trabalham na Rede Municipal de Florianópolis-SC, com o objetivo de perceber as causas que levam essas trabalhadoras ao sofrimento, e através de

excertos de suas falas que demonstram as dificuldades que enfrentam com relação ao seu estado civil.

“Algumas relatam que seus companheiros desqualificam sua atividade profissional, e não as apoiam [...]. As que permanecem solteiras ou são separadas mencionam, também com frequência, o sentimento de estarem sós abandonadas à própria sorte. A solidão parece acompanhá-las, casadas ou não (:80) ”.

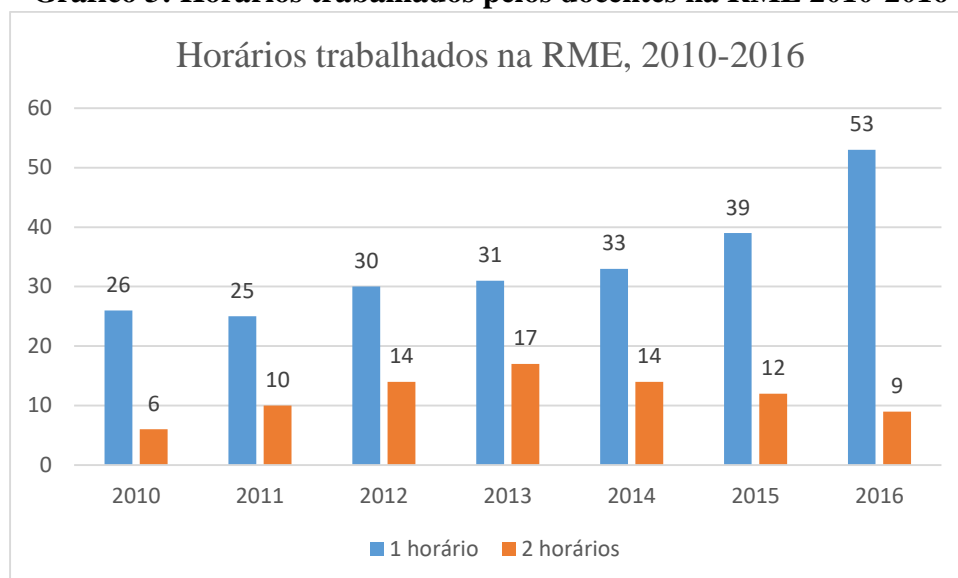
Contudo, o referenciado estudo foi realizado apenas com docentes do sexo feminino, uma vez que na literatura sobre adoecimento docente, é possível perceber que os maiores índices ocorrem com professoras (Araújo et al.; Andrade & Simplicio, 2001; Silva, 2014). Acreditamos que os índices de adoecimentos são maiores com mulheres em virtude do contingente de professoras ser maior que o de professores, reforçando o cenário brasileiro, onde a quantidade de mulheres em todas as etapas do ensino da educação básica é imensamente maior que o de homens, chegando a 81, 94% (Alves, 2012).

Neste estudo os resultados não foram diferentes, as readaptações ocorrem em termos absolutos, em maior quantidade, com docentes do sexo feminino (84,4%, 94,3% 95,5%, 91,7%, 97,9%, 98,1% e 91,9% respectivamente). Porém, assim como os outros estudos referenciados, o contingente de professoras é superior ao de professores, chegando a 78, 4% em 2014 e 87,5% em 2016¹⁴. Contudo, faltam dados que possibilite uma maior complexidade nas análises, como o total de docentes na RME durante os anos pesquisados, para assim estabelecer qual a porcentagem relativa de mulheres por relação aos homens em cada ano, e assim perceber do ponto de vista relativo, qual a diferença entre mulheres e homens que são readaptados.

Uma hipótese a ser considerada sobre as readaptações serem mais comuns com docentes casadas, é o fato das mesmas acumularem a carga horária trabalhada na instituição, com as atividades escolares que são realizadas fora do horário de trabalho e com o cuidado com os filhos e com a família, acarretando um maior desgaste físico e mental.

¹⁴ Dados concedidos pela Diretoria de Gestão de Pessoas para a realização do estudo.

Gráfico 3: Horários trabalhados pelos docentes na RME 2010-2016



Fonte: Secretaria Municipal de Educação e Esporte. Cálculos feitos pela autora

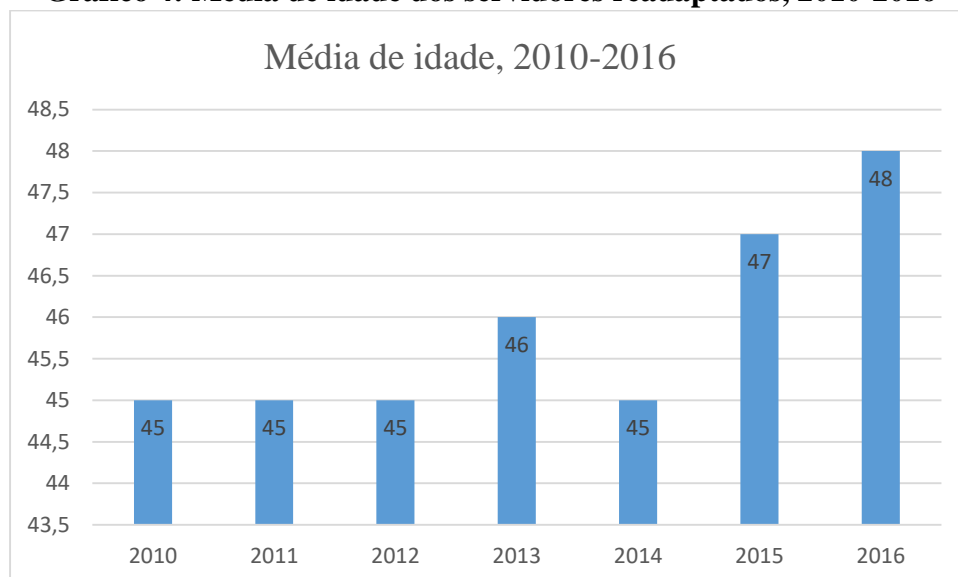
Os dados divulgados neste gráfico apresentam a quantidade de horários (turnos) que os docentes readaptados trabalhavam na RME em Goiânia, no ano que readaptaram. Para aqueles que trabalham apenas um horário, sua carga semanal nas instituições educacionais corresponde à 20 horas-aula (4 horas diárias na instituição), e para aqueles que trabalham dois horários, corresponde à 40 horas-aula (8 horas na instituição/instituições).

Apesar dos números demonstrarem que a maioria dos docentes que readaptaram trabalhavam apenas um horário quando tiveram sua readaptação concedida, é necessário considerar outros fatores em relação a estes números. Muitos docentes trabalham outros turnos, em outras esferas ou até mesmo em outras cidades. Há casos de docentes que ministram aulas na esfera estadual ou até mesmo na esfera particular. Assim, há docentes que trabalham, por exemplo, em instituições educacionais na cidade de Aparecida de Goiânia ou na cidade de Senador Canedo, que apesar de ficarem a aproximadamente 20 quilômetros de Goiânia, também se mostram oportunas para a categoria, uma vez que a distância até as cidades, muitas vezes é menor do que a percorrida dentro de Goiânia.

Mariano e Muniz (2006) realizaram um estudo com docentes do ensino fundamental do município de João Pessoa–PB e demonstraram que a carga de trabalho destes servidores em até 3 turnos, ocasiona mais cansaço para os mesmos, em virtude do deslocamento entre uma instituição e outra.

Mendes (2015); Marin e Sampaio (2004) afirmam que para suprirem as necessidades, os professores precisam trabalhar em mais de uma instituição, tanto em escolas públicas quanto privadas, devido ao fato dos salários pagos aos professores no Brasil serem baixos, obrigando estes profissionais a enfrentem duplas ou triplas jornadas e, ainda, em condições de trabalho precárias.

Gráfico 4: Média de idade dos servidores readaptados, 2010-2016



Fonte: Secretaria Municipal de Educação e Esporte. Cálculos feitos pela autora

Em relação aos dados apresentados, em termos etários os processos de readaptação ocorrem no intervalo entre 45 a 48 anos.

Na perspectiva de Drugg, Goulart e Santiago (2003), é necessário refletir que o modo como os indivíduos lidam com o adoecimento e a forma como os sintomas se apresentam, ocorre de forma singular para cada um, e relacionar a idade com fatores externos se torna um desafio. Contudo, os presentes dados dizem respeito a trabalhadores que possuem contextos de trabalhos semelhantes uns com outros e sabe-se que as questões trabalhistas nunca são neutras em relação à saúde do servidor.

De acordo com a literatura sobre envelhecimento, Spirduso (2005) afirma que entre 40 a 60 anos de idade, o processo de envelhecimento do corpo é gradativo e vem acompanhado de aumento de peso, diminuição da massa óssea, aumento de gordura corporal, lentidão metabólica, perda de massa e força muscular e perda de componentes como minerais, proteínas e potássio. Além disso, na perspectiva da autora, o aumento da idade combinado com a tendência dos indivíduos se tornarem menos ativos e diminuir a prática da atividade física, facilita o aparecimento de doenças crônicas.

Partindo das explicitações da autora e dos dados apresentados anteriormente, onde a docência é majoritariamente realizada por mulheres e que essas possuem outras atribuições, por exemplo, o cuidado com a casa, nos pareceu apropriado demonstrar, através da obra de Alves (2012), como os docentes de Goiás, costumam ocupar o seu tempo livre.

Tabela 1: Atividades que os sujeitos costumam fazer no tempo livre¹⁵

Atividade física que costuma fazer no tempo livre	Relação ao total de respostas
Tarefas domésticas	52%
Programas em família	50%
Ler	41%
Descansar	37%
Cuidar de mim	28%
Dormir	21%
Ver televisão	20%
Atividades físicas	12%
Ir ao cinema	7%
Atividades lúdicas (jogos, entretenimento, etc.)	7%
Outros	7%

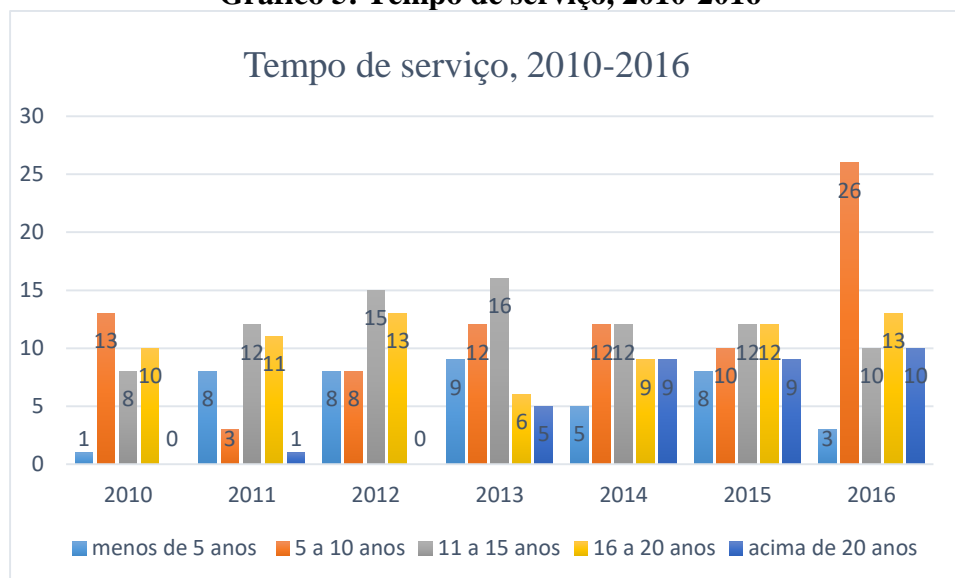
Fonte: Gestrado/UFGM, banco de dados TDEBB, 2010. Retirado de Alves (2012)

Considerando o que afirma a autora supracitada, e levando em consideração todo o contexto de trabalho visto no segundo capítulo deste estudo e o enfraquecimento do corpo devido à idade, pode haver um indicativo de como o fator etário, combinado com outros fatores, pode facilitar a questão do adoecimento dos servidores. Além disso, é possível perceber que apenas 12% dos docentes goianos praticam atividades físicas.

Combinando os fatores acima, juntamente com os resultados de Athayde et al. (2001), percebemos que há semelhança entre os dados apresentados, já que os docentes que foram readaptados no estado do Rio de Janeiro, predominantemente (22,4%) possuem idades entre 40 a 44 anos, seguidos de servidores com idades entre 45 a 49 anos (17,5%). Apesar de estarmos pesquisando a mesma categoria, são necessários estudos mais específicos para entender a relação entre trabalho e saúde docente, combinados com o envelhecimento como fator de risco para essa categoria.

¹⁵ Os dados apresentados nesta tabela, demonstram as atividades que os servidores realizam em seu tempo livre, de forma que mais de uma possibilidade era possível nas respostas, por isso os valores são apresentados na porcentagem.

Gráfico 5: Tempo de serviço, 2010-2016



Fonte: Secretaria Municipal de Educação e Esporte. Cálculos feitos pela autora

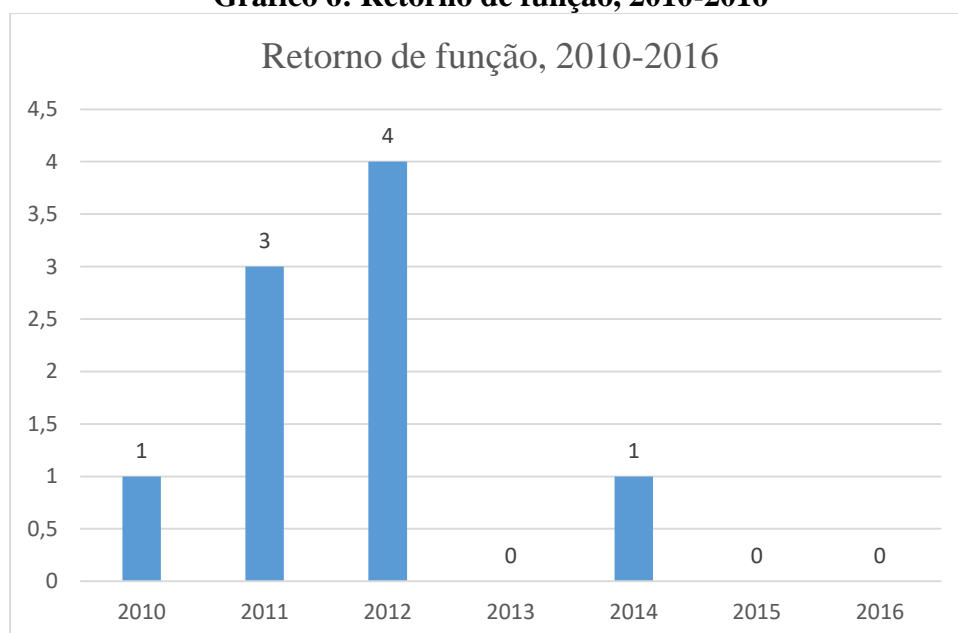
Os dados apresentados no gráfico acima, representam o tempo de serviço do servidor desde a sua admissão até o ano da readaptação. O gráfico é bastante heterogêneo, possibilitando o estabelecimento de algumas hipóteses.

Como demonstrado no segundo capítulo, as expectativas dos docentes, quando não são satisfeitas, podem ser uma das causas do fenômeno do mal-estar. Assim a readaptação entre servidores no intervalo de 0 a 5 anos de tempo de profissão, pode estar ligada ao fato dos docentes não estarem realmente preparados para as exigências e para as condições de trabalho que enfrentarão ao ingressar no serviço público. Esta mesma hipótese é exposta por Andrade e Simplício (2011) ao afirmarem o despreparo e desencantamento dos docentes no cotidiano de trabalho. A readaptação em até 5 anos de prestação de serviço se apresenta como um fator que merece uma atenção mais focada, visto que, como apresentado anteriormente, para o total ingresso no serviço público os sujeitos realizaram exames médicos e passaram por perícia médica na Junta Médica Municipal, sendo considerados aptos para o serviço.

Assunção, Barreto e Gasparini (2005), ajudam a compreender as readaptações dos servidores entre 11 a 15 anos e 16 a 20 anos de serviço afirmando que, possivelmente, há ligação com a quantidade de anos e as condições precárias das escolas. Os autores consideram também que estes profissionais tiveram maior desgaste físico e mental em virtude das longas jornadas de trabalho.

Seguindo o raciocínio anterior, os índices em relação às readaptações de servidores com mais de 20 anos em serviço deveriam ser os maiores, contudo, há uma particularidade em relação a esses funcionários, que é a aposentadoria. Como constatado previamente, os docentes, independentemente do sexo, possuem o direito da aposentadoria com 25 anos em pleno exercício da profissão, que no caso é a docência ou a coordenação pedagógica. A readaptação significaria o acréscimo de mais 5 anos de trabalho de acordo com a lei. Como forma de evitar este acréscimo, os servidores realizam o seu trabalho até o seu máximo, talvez utilizando de licenças médicas, ou licenças prêmio por assiduidade como forma de tratamento de saúde para evitar os prejuízos de uma readaptação.¹⁶

Gráfico 6: Retorno de função, 2010-2016



Fonte: Secretaria Municipal de Educação e Esporte. Cálculos feitos pela autora

Este gráfico apresenta que dentre o total de docentes que readaptaram nos anos estudados, apenas uma pequena porcentagem retornou à suas funções em sala de aula (Aproximadamente 3,1% em 2010; 8,6% em 2011; 9,1% em 2012 e 2,1% em 2014). Tais dados vão em conformidade com a entrevista realizada com o funcionário do poder

¹⁶ Quando estava refletindo sobre esta temática, me lembrei de um atendimento que realizei quando trabalhava na SMEE com uma professora de educação física. A docente estava tentando trocar a sua lotação para uma instituição que ficasse mais próxima à sua casa, pois o seu médico havia lhe dito que devido ao seu problema de saúde (que eu não me recordo) ela não deveria dirigir longas distâncias. Não havia vaga para a servidora nas escolas mais próximas, mas mesmo assim ela insistia em trocar de lotação, talvez como uma vaga a mais nessas instituições. Apresentamos para a servidora que não haveria nada que pudessemos fazer para ajudá-la, a não ser que ela readaptasse e pudessemos assim procurar uma vaga como professora readaptada. A servidora se mostrou muito nervosa com a possibilidade da readaptação, porque já tinha em média 21 anos de trabalho e não trabalharia segundo ela nem mais um dia além dos 25 anos.

público, onde o mesmo afirmou que por volta de 80% a 90% dos servidores readaptados não retornam para suas funções de origem¹⁷.

No ano de 2016 não foi possível obter dados sobre o retorno dos servidores que readaptaram durante o ano, uma vez que a recolha dos dados se realizou ao final de 2016 e, conseqüentemente, os docentes que readaptaram de forma temporária ainda se encontravam readaptados já que, por via de regra, as readaptações finalizariam no ano de 2017. Anos como 2013 e 2015, que tiveram um total de 48 e 51 readaptações docentes respectivamente, não tiveram nenhum retorno de docentes às funções de origem.

Reiterando que, apesar do processo de adoecimento e conseqüentemente o processo de cura ser particular para cada indivíduo, o quadro demonstrado acima pode sugerir que a readaptação funcional a curto prazo não se mostra uma prática eficaz no auxílio para tratamento de patologias da categoria.

Nardi, Ramos e Tittoni (2008) explicitam que o retorno é um processo complexo para os indivíduos, pois, o regresso ao trabalho e às funções depende do efeito que o trabalho exerce no corpo dos servidores e a forma como estes lidam com suas dores e limitações físicas e psíquicas, mas que, além de tudo, é preciso compreender que os servidores apresentam medo e receio ao exporem seus sentimentos sobre a não capacidade de retorno às suas funções.

Tabela 2: As principais categorias que causam readaptação, 2010-2016

Ano	Primeira categoria	Segunda categoria	Terceira categoria
2010	Transtornos mentais e de comportamento	Doenças do sistema osteomuscular e sistema conjuntivo	Doenças do aparelho respiratório
2011	Transtornos mentais e de comportamento	Doenças do sistema osteomuscular e sistema conjuntivo	Doenças do aparelho respiratório
2012	Transtornos mentais e de comportamento	Doenças do sistema osteomuscular e sistema conjuntivo	Doenças do aparelho respiratório
2013	Transtornos mentais e de comportamento	Doenças do sistema osteomuscular e sistema conjuntivo	Doenças do sistema nervoso

¹⁷ “Porque os readaptados as vezes assumem aquela função e normalmente oitenta, noventa por cento dos readaptados não voltam” (Funcionário da administração).

2014	Transtornos mentais e de comportamento	Doenças do sistema osteomuscular e sistema conjuntivo	Doenças do sistema nervoso
2015	Transtornos mentais e de comportamento	Doenças do sistema osteomuscular e sistema conjuntivo	Doenças do sistema nervoso
2016	Transtornos mentais e de comportamento	Doenças do sistema osteomuscular e sistema conjuntivo	Doenças do sistema nervoso

Fonte: Secretaria Municipal de Educação e Esporte. Cálculos feitos pela autora

A tabela acima demonstra as principais categorias que causaram a readaptação dos servidores nos anos estudados. Os dados foram agrupados conforme as categorias estabelecidas pela Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, chamado de CID-10, que são estabelecidas pela Organização Mundial da Saúde.

Na literatura sobre adoecimento docente, não é surpresa a presença dos transtornos mentais e de comportamento como as principais causas do adoecimento dos professores, seguidos pelas doenças do sistema osteomuscular e sistema conjuntivo. Diversos trabalhos (Araújo et al., 2005; Assunção, Barreto & Gasparini, 2005; Branco et al. 2011; Capitão & Heloani, 2003; Ferreira & Siqueira 2003; Mariano & Muniz, 2006; Marques, Martins & Sobrinho, 2011; Pinho & Souza, 2006), demonstraram que ao redor do país, em escolas ou universidades públicas, a categoria docente está sofrendo cada vez com depressões, lesões por esforço repetitivo e disfonia.

É possível perceber que nos sete anos pesquisados, os transtornos mentais e de comportamento são os principais causadores da readaptação funcional. Inserida nessa categoria, a depressão é o principal motivo que leva os docentes da RME de Goiânia a se readaptarem¹⁸. De acordo com a Organização Mundial da Saúde-OMS (1993), a

¹⁸ Durante a realização das entrevistas com professores que se encontram em efetivo exercício em sala de aula, os mesmos foram questionados se ficariam surpresos com o fato dos transtornos mentais e de comportamento serem as principais causas para a readaptação funcional? Ambos responderam que não há surpresa:

“Nós como professores somos extremamente cobrados: é horário de chegada, horário de saída e intervalo. Eu até falo que a gente não se comporta como professores, e sim como controladores sociais, nós temos que controlar esse aluno para ele não estar na rua roubando, ou usando drogas, se prostituindo, agredindo pais, familiares ou amigos, passar um conteúdo, educar o aluno e passar conhecimento para o aluno. Nós somos cobrados pela direção e pelos coordenadores e isso tudo gera o que? Uma pressão muito grande, sem falar da parte pedagógica que é preparar prova, preparar planos, preparar objetivos de aula, corrigir essas atividades em sala, dar visto nos cadernos, dar explicação, revisão, corrigir as provas, e passar as notas. Desgasta o psicológico, você sai da escola

depressão é classificada como um transtorno de humor, podendo ocorrer de diferentes maneiras: episódios depressivos e transtorno depressivo recorrente. Porém, nesta pesquisa, os diferentes tipos foram englobados em uma só categoria, denominada depressão. Ainda de acordo com a OMS (1993), os sintomas mais comuns apresentados pelo indivíduo com depressão são: humor deprimido, perda na vontade de realizar atividades, muito cansaço, diminuição de atenção e foco, baixa confiança e autoestima, sentimento de inutilidade, visões pessimistas sobre o futuro, pensamentos suicidas, perturbações no sono e no apetite.

Sabe-se que os docentes enfrentam cada vez mais ambientes de trabalho com precárias condições e com exigências sufocantes, sobrecarga no trabalho e nas responsabilidades fora dele e, por vezes, não realizam atividades de lazer ou de descanso, ocasionando desgaste tanto físico quanto mental. Abdoucheli e Dejours (1993) apesar de afirmarem que as pressões agindo sozinhas não são geradoras de patologias em massa em uma categoria específica, devido a subjetividade dos fatores externos ao trabalho, afirmam que as pressões do trabalho, quando são rigorosas, acarretam, neste coletivo sintomas e consequências similares em relação ao estado mental dos indivíduos, uma vez que as pressões favorecem o aparecimento de transtornos mentais.

O trabalho docente é um trabalho que requer muito esforço do profissional em relação ao seu físico. Gonçalves (2012) afirma que o trabalho docente é considerado de alto risco para o desenvolvimento de patologias relacionadas a voz, em razão do mau uso da mesma. As doenças do sistema osteomuscular e sistema conjuntivo são um indicativo desse uso excessivo das faculdades físicas dos servidores. Um exemplo que poderá ser considerado é o caso das pedagogas que trabalham nos CMEI's, mais especificamente nas turmas de berçários com crianças de 6 meses até por volta dos dois anos de idade e possuem uma rotina severa e um trabalho corporal árduo, como o banho nas crianças, o

mentalmente esgotada porque parece que você não vai dar conta. (Docente em efetivo exercício A)

“ Eu acho que todo professor lá no fundo sabe disso, dá para ver a gente à beira de um ataque de nervos.(...) Tem dias que eu chego tão cansada em casa, tão nervosa que eu não consigo nem brincar com meus filhos. ” (Docente em efetivo exercício B)

acalento, as brincadeiras, além do movimento repetitivo de colocá-las e tirá-las do berço para as atividades exteriores¹⁹.

Além do trabalho das servidoras que trabalham em berçários, o modelo de sala de aula que prevalece nas escolas públicas é o tradicional, onde o professor se posiciona à frente da turma, ministrando suas aulas sempre em pé, com pouco tempo para descanso. Se levarmos em conta que a realidade do professor brasileiro é o trabalho em 3 turnos, pode-se supor um desgaste físico diário dos docentes.

5.2 ESCUTA DOS SUJEITOS. DESVENDANDO A READAPTAÇÃO FUNCIONAL

Como explicitado no capítulo metodológico, este estudo pretende entender o fenômeno de readaptação de forma mais ampla, de acordo com a perspectiva de diversos atores que participam de forma direta e indireta deste processo, como diretores, professores readaptados e professores que ainda exercem docência em sala de aula e, assim, buscar compreender se a readaptação pode ou não causar transtornos nas instituições educacionais. Para além desses objetivos, os docentes foram questionados sobre as condições de trabalho para compreendermos como estes indivíduos percebem o seu cotidiano de trabalho e se a realidade dos docentes da RME de Goiânia é similar com as condições apresentadas em outros estudos. O principal objetivo deste estudo é perceber se os sentidos e os significados atribuídos ao trabalho, após a readaptação, são diferentes daqueles atribuídos anteriormente, e quais as implicações que essas mudanças possuem para os sujeitos e para as instituições em que trabalham.

5.2.1 O IMPACTO DA READAPTAÇÃO NO AMBIENTE ESCOLAR

As instituições educacionais são espaços onde os funcionários que exercem as mais variadas funções coexistem e trabalham juntos para que os objetivos sejam alcançados. Contudo, a falta de professores, ou a falta de funcionários, poderá ser um fator prejudicial a essa convivência. Desse modo, buscamos compreender como os colegas que convivem diariamente com os docentes readaptados percebem as transformações no ambiente escolar em virtude da readaptação.

¹⁹ Ao longo do meu trabalho na SMEE tive conhecimento sobre as funções exercidas pelos docentes que realizam seu trabalho nos CMEIS e por vezes o pedido de transferência de instituição ou de turma em virtude da rotina.

Dentre os cinco diretores que participaram da pesquisa, quatro deles acreditam que a readaptação funcional acarreta em prejuízos para o andamento da instituição em virtude da falta de outro profissional para substituição do servidor readaptado, ocasionando dificuldades na organização escolar e sobrecarga dos outros professores que se encontram em sala de aula.²⁰

“Olha, existe. Não tem como a gente falar que não causa um ((prejuízo para instituição)), até porque isso é um processo. A gente tem esse problema de organizar sim a escola. Até que chega um novo profissional, até também que esse professor se conscientiza de que ele já não é mais o regente da turma, que ele está sem espaço agora dentro da escola, porque fica sem espaço, Fernanda, não adianta, ele fica perdido dentro da escola. Então, gera um transtorno, muitos querem começar a opinar em outras coisas, por exemplo, na coordenação”. (Dirigente B)

“Bom, aí depende. Se de imediato for mandado pela secretaria outro professor para suprir o déficit, nenhum problema. A falta de qualquer professor gera um transtorno para a instituição”. (Dirigente C)

“Na atualidade, um problema é a questão da substituição. Um dia sem o professor na sala é um prejuízo pedagógico, mas a gestão demora demais para colocar outro professor no lugar. Então, a maior dificuldade, o maior prejuízo pedagógico que eu sinto é nesse sentido, de a secretaria colocar um funcionário no lugar, na substituição”. (Dirigente D)

“Eu me lembro que tinha uma pedagoga que estava doente, então, os professores davam um jeito para cobrir a falta dela, geralmente a professora dinamizadora. Então, a professora entrou com o pedido de readaptação, conseguiu ser readaptada e saiu da sala, nós achamos que iria melhorar, mas na verdade piorou, porque demorou meses para mandar outro professor para o lugar dela, nós passamos meses dando um jeito, meses entrando na sala que era dela, fora o prejuízo para os alunos”. (Dirigente E)

Considerando as falas dos dirigentes, e que a readaptação funcional não é um fenômeno isolado, mas sim uma prática adotada em diversas localidades do país, o estudo de Athayde, Brito e Nunes (2001) chegou à mesma conclusão, demonstrando que a prática da readaptação funcional proporciona adversidades no cotidiano escolar em virtude da falta de funcionários substitutos.

Apenas um dirigente não considera que haja consequências e prejuízos na instituição. Para o mesmo, a reorganização a ser feita na instituição não acarreta prejuízos para a organização escolar, nem mesmo quando questionado se a readaptação não é um fator que contribua para sobrecarga dos outros docentes. Na visão do mesmo:

²⁰ Para facilitar a leitura, as unidades de sentido incorporadas no texto foram objeto de arranjos gramaticais e sintáticos quando necessário, preservando sempre o sentido do escutado em situação de entrevista. Nos apêndices da dissertação, onde se encontram as matrizes de análise, esse arranjo não existiu o que permite, se alguém o desejar, confrontar o texto original resultante da transcrição integral e literal das entrevistas com os excertos trabalhados para ilustração da análise apresentada no corpo da dissertação.

“Não considero, porque quando a gente trabalha na perspectiva de grupo e se um do grupo precisou se ausentar, grupo é isso. Então, assumimos as atividades que ele fazia até o nosso órgão superior, no caso a secretaria tomar as providências cabíveis”. (Dirigente A)

“Não. Aqui nós não tivemos. Pode ser que em outras instituições com um número maior de readaptados isso possa ocorrer. Mas aqui a gente ainda não percebeu isso, porque como a gente tem no coletivo um a mais, então a gente organiza de uma forma que consiga conduzir o trabalho, e espera, e cobra da secretaria agilidade em mandar outra pessoa”. (Dirigente A)

Apesar de considerar que não há prejuízos para a instituição ou mesmo sobrecarga para os outros docentes, o dirigente “A”, assim como os dirigentes anteriores, não deixa de explicitar a cobrança com a SMEE no suprimento do déficit ocasionado pela troca de função do funcionário readaptado. Outro aspecto demonstrado através das falas dos dirigentes é a própria concepção de escola. Os quatro dirigentes que afirmaram que a readaptação funcional provoca prejuízos para escola, referem-se a ela como uma organização, uma vez que as organizações são pautadas pela divisão e hierarquização do trabalho, sendo regidas “pelas ideias de gestão, planejamento, previsão e êxito” (Chauí, 2003:6). Assim, ao afirmarem o prejuízo, demonstram um problema para o andamento escolar, onde outros docentes precisam assumir mais responsabilidades em virtude do problema individual de um trabalhador, no caso a readaptação funcional.

A fala do dirigente “A” demonstra, além do confronto sobre as consequências da readaptação no âmbito das instituições educacionais, o confronto com a visão de escola apresentada. O dirigente apresenta a escola como instituição, uma vez que informa a readaptação funcional como uma situação coletiva, uma vez que, de acordo com ela, a instituição trabalha na perspectiva de grupo, demonstrando assim os ideais e valores da instituição, de modo que todos se mobilizam com o objetivo de continuar com o trabalho na instituição até o suprimento da vaga, pois a readaptação é vista como uma situação coletiva.

A perspectiva dos docentes que se encontram em regência é similar com a fala dos diretores que afirmam a ambiguidade no processo de readaptação. Para estes servidores, assim como para os dirigentes, a readaptação acarreta prejuízos no ambiente escolar quando não há outro professor para substituição da vaga, fazendo com que os docentes do coletivo precisem cobrir suas aulas e fiquem assim prejudicados em relação aos seus horários de estudo e nas realizações de suas atividades extraclasse. Contudo, se houver

substituição para o funcionário readaptado não haverá prejuízos para o ambiente escolar, conforme os relatos:

“Eu acredito que não tem prejuízo, porque quando ele sai, ele abre a vaga para que outra pessoa entre no lugar dele. Haveria prejuízo se a vaga dele fosse por exemplo, professor de português e ele ficasse com a vaga de português realizando outra função. E para os alunos, tendo em vista que quando ele sai da sala de aula ele vai para outra função e essa vaga é aberta para novos colegas chegarem e ocuparem, não há prejuízo nenhum”. (Docente em efetivo exercício A)

“Na minha experiência isso depende muito. Por exemplo, a readaptada que fica na sala de leitura, ela saía de licença médica antes de readaptar e não era sempre que ia substituto para ela. Então, quando é assim eu acho que prejudica, porque a bomba estoura sempre nas mãos dos outros professores, porque coordenador pedagógico recebe regência para quando for necessário assumirem a sala, mas lá na escola não estavam nem aí”. (Docente em efetivo exercício B)

É importante perceber, através dos trechos das entrevistas acima, para quem a readaptação causa prejuízos. De acordo com estes docentes a necessidade de assumirem as responsabilidades antes atribuídas ao servidor que readaptou, é considerado como prejuízo para eles em virtude do seu trabalho. Contudo, quando não há necessidade de “ficarem com o trabalho extra” do servidor, a readaptação não é vista como complicada ou como prejudicial.

Considerando que a maior reclamação dos dirigentes e dos servidores é a falta de substituição, uma hipótese a ser considerada para a falta/demora da substituição dos docentes readaptados nas instituições educacionais, é o impacto da readaptação para a administração pública como, por exemplo, a questão do “déficit monetário”, visto que para a substituição deste servidor que passará para funções consideradas administrativas, há necessidade de contratação de um docente para suprir a vaga deixada na sala de aula. Assim, a folha de pagamento pagará salários equivalentes para servidores que farão funções distintas.

5.2.2 DISCRIMINAÇÃO E ANIMOSIDADE COM OS DOCENTES READAPTADOS EM VIRTUDE DAS FUNÇÕES REALIZADAS

Como demonstrado no segundo capítulo deste estudo, a relação dos docentes com o coletivo é um fator apresentado como uma forma de contribuição para o mal-estar docente e para a Síndrome de Burnout. Na literatura sobre readaptação funcional é possível perceber que esses funcionários são objeto de discriminação, desrespeito,

desvalorização, negatividade e preconceito (Arbex, Souza & Mendonça, 2013; Andrade & Simplicio, 2011; Medeiros, 2011; Barbosa, 2014; Rozemberg & Souza, 2013). Na nossa pesquisa, questionamos os dirigentes sobre a relação dos funcionários readaptados com os demais servidores docentes e não docentes das suas instituições educacionais, e se já presenciaram discriminação com os profissionais readaptados em virtude das suas funções. De acordo com os dirigentes:

“Ele saiu e agora não pode fazer nada? ”, “Tudo compromete a saúde, então, por que é que fica na escola? ”, “Deveria era aposentar logo esse pessoal e pronto”. Então, surgem esses comentários: “Mas ele não pode fazer nada? ”, “Tudo que você pede não pode, então, por que fica na escola? ” (Dirigente B)

“Sim. Quando o coletivo não sabe o laudo, o que o servidor pode e não pode fazer geralmente pede um favor, pede uma atribuição para esse funcionário, aí ele mesmo já fala “ isso eu não posso fazer” e gera um constrangimento, gera uma situação assim de “ está com preguiça”, ou “ não quer fazer ”. (Dirigente D)

“Olha, a gente tem cursos de gestores e é uma lavagem de roupa no sentido de relatos de experiências e em muitos relatos há uma negatividade em relação aos profissionais readaptados em geral, falam que é um muro de lamentações: “ a porque eu sou readaptado eu não posso, a, mas não sei o que”, nesse sentido, (Dirigente D)

As falas dos dirigentes apresentam semelhanças com os estudos referenciados anteriormente sobre a visão que os demais funcionários do coletivo possuem com os servidores readaptados, demonstrando a visão negativa que, por vezes, ocorre em virtude da função ou da limitação dos mesmos. É apresentado uma “falta de paciência” com estes trabalhadores, tanto por parte dos demais funcionários, quanto por parte da gestão das instituições educacionais. As falas dos dirigentes são consistentes com as visões sobre os funcionários readaptados em outras localidades do país, ao passo que demonstra os formatos semelhantes da readaptação funcional com demais contextos que causam a marginalização dos servidores. Ao retratar a readaptação como “muro de lamentações”, o dirigente demonstra a falta de empatia que os próprios colegas possuem com a situação do colega readaptado.

Quando questionados sobre a questão da discriminação com os funcionários readaptados, os dirigentes informaram que resolvem os conflitos através do diálogo com os servidores, explicando as restrições contidas no laudo do servidor readaptado.

“Chega ao meu conhecimento, eu vou e falo que realmente aquilo ela não pode fazer devido ao laudo. Essas coisas precisam ser muito bem conversadas no dia a dia”. (Dirigente D)

“Eu chamei as duas, mas chamei separado e falei que aquilo estava errado, que como dirigente eu não aceitava aquele tipo de comportamento”. (Dirigente E)

Um discurso importante presente na fala do dirigente “D”, diz respeito à necessidade de legitimação médica perante aos demais funcionários do coletivo, para que não vejam o colega readaptado como “preguiçoso” e “sem vontade”, como demonstrado anteriormente. A palavra do docente readaptado não é vista como suficiente. Ainda sobre discriminação e animosidades, os docentes readaptados retratam:

“Dor nas costas? Isso não é motivo para readaptar ninguém”, “Dor no ombro?”, “Você não consegue mais aguentar barulho? ”, “Você é madame? ”, “Então vai para roça”. Eu ouvi isso e é muito difícil, eu não me senti bem e levei algum tempo e até hoje não consegui ((deixar)) de me sentir como uma encostada, porque quando você chega na escola você é mais um lá, mais um que não quer fazer nada”. (Docente readaptado D)

“Eu já ouvi tanto: “ meu sonho é readaptar”, “esse povo não faz nada”, ou “readaptado ganhar a mesma coisa que a gente ganha é um absurdo” e isso de outros professores, isso machuca a gente, é bem humilhante”. (Docente readaptado F)

“Em todo ambiente de trabalho há aqueles colegas que valorizam o seu trabalho e outros que não. Já tive problema sim com uma professora na escola que se referiu não a mim somente, mas referiu aos readaptados. Então ela disse alguma coisa no sentido: “ por que não pede para os readaptados fazerem isso? Eles não fazem nada”, só que depois que houve essa reunião e que eu soube dessa fala eu cheguei nos colegas e falei: “olha eu gostaria que quando vocês fossem falar, vocês usassem o nome da pessoa”. (Docente readaptado G).

Assim como disserta Medeiros (2011), os servidores readaptados que por vezes passam por situações de animosidade ou de discriminação no ambiente institucional, também reconhecem que não é uma situação geral, afirmando que há colegas que pensam de forma contrária.

Porém, a manifestação da discriminação e da exclusão dos servidores demonstra que a própria categoria não reconhece o sofrimento do trabalhador apesar de partilharem o dia a dia da profissão, as precárias condições de trabalho e o acúmulo de responsabilidades. Ademais, através dos trechos acima, compreende-se que a igualdade entre os professores, o estatuto de pares deixa de existir quando o professor se torna professor readaptado. Sendo assim, a equidade entre os docentes não diz respeito às suas qualificações, e sim em relação às funções exercidas. Os professores deixam de pertencerem ao mesmo nível quando são readaptados, mostrando uma hierarquização na profissão docente.

Durante as entrevistas, alguns docentes readaptados afirmaram que nunca foram discriminados, enquanto outros, apesar de insistirem que nunca houve discriminação, já foram alvos de piadas por parte dos colegas:

“Eu não sofri nenhum tipo de discriminação, mas você não deixa de ouvir uma piadinha: “que cortar papel é bom”, “que ficar só cortando papel é bom”, mas isso é um caso isolado, não chega a ser acredito uma discriminação”. (Docente readaptado A)

“Não. Mesmo porque eu sou muito consciente em relação a isso, vou ser discriminado por quê? Eu trabalhei durante muitos anos, então eu não me sinto e isso vai acontecer com muitos professores, vai chegar um dia que ele vai ser readaptado também, ele não vai dar conta”. (Docente readaptado C)

“Eu não acho que teve nenhum evento ou coisa parecida, mas uma coisa que eu odeio é que as pessoas não me tratam mais como professora ou pelo meu nome, me tratam mais como a readaptada: “vamos fazer um mural, pede para readaptada”. Eu sei que sou readaptada, mas sou professora ou podem me chamar pelo meu nome também, a readaptação não é tudo o que me define, eu sou professora primeiro”. (Docente readaptado E)

Embora não considerem discriminação, as falas dos docentes readaptados “A” e “E”, confirmam novamente a visão de negatividade, de desrespeito e de exclusão dos readaptados, já que a servidora “perdeu” o título de professora, passando a ser considerada apenas “readaptada”. Os excertos acima demonstram duas realidades dos docentes readaptados: primeiramente a questão da própria designação de “readaptado” ser vista como desqualificante, posto que o trabalhador deixa de ser tratado como igual pelos seus colegas de profissão, já que não lhe consideram como professor, apenas como readaptado; a outra situação apresentada é a incorporação de uma nova condição profissional, que poderá ser uma forma de defesa em relação às situações que enfrentam como profissionais readaptados e já não se consideram mais como parte do grupo docente. A fala do docente readaptado “C” apresenta ainda um fator interessante, o mesmo afirma que nunca foi discriminado e que não há motivos para isso, uma vez que os demais docentes readaptarão eventualmente, retomando assim uma situação de equidade entre eles.

O docente readaptado “C” afirma que nunca foi discriminado ou mesmo excluído de atividades realizadas na instituição, no entanto, ao ser questionado se ainda frequenta a sala dos professores, o mesmo afirmou que não possui motivos para frequentar o ambiente, já que não está mais em sala de aula:

“Eu não sou mais um professor na ativa. Então, eu não vou ficar lá no meio deles, já que a função deles aqui é outra, o assunto deles é outro e o meu assunto agora

é o administrativo. Então, atualmente eu sou professor, mas com uma função diferente na escola, eu não tenho que ficar bisbilhotando sala de professores”. (Docente readaptado C)

A fala do docente demonstra uma cisão entre ser professor e entre ser professor em regência (esta questão será tratada mais profundamente adiante), portanto, os espaços nas instituições reservados aos professores regentes já não se mostram acessíveis para esses funcionários, já que não “possuem mais assuntos em comum” para tratar uns com os outros.

Durante a realização das entrevistas, mais especificamente sobre a questão da discriminação, me surpreendi com algumas falas (dirigentes, funcionário da administração) que possuem ligação com a fala do servidor “C”, onde os próprios readaptados se excluem e se negam a realizarem determinadas funções. Segundo os mesmos:

“A gente tem notícias que em alguns momentos, em algumas situações eles são discriminados, ou se sentem discriminados. Às vezes eles nem são, mas se sentem porque antes faziam uma atividade e depois já não dão conta de fazer mais”. (Dirigente A)

“E aí você propõe uma coisa: “mas aqui não está bom porque tem barulho”, aí você tenta outra: “aqui para mim não está bom”, aí ele já se sente discriminado porque ele queria ter de repente o mesmo espaço que ele tinha antes, porque antes ele tinha uma sala de aula que ele tomava conta, e de repente ele se vê perdido na escola, ele não tem lugar para ficar, eles acham isso: “e agora onde eu vou ficar? Antes eu tinha uma sala de aula”, então ele se sente, ele mesmo se discrimina: “agora eu sou incapaz”. (Dirigente B)

O discurso do dirigente “B”, é semelhante ao discurso do funcionário da administração ao ser questionado sobre essa temática:

“Sim, mas tem alguns readaptados que não querem. Alguns professores estão se recusando ((a terem contato direto com o aluno)), porque nos laudos deles constavam que não podiam ter contato com os alunos, mas é em regência. Ele pode pegar um aluno ou dois e dar reforço”. (Funcionário da administração)

Em relação a auto exclusão, outro docente que afirmou não frequentar a sala dos professores foi o docente “E”:

“Olha, quem fica na sala dos professores é geralmente quem está de estudo, então, os professores estão sempre fazendo planejamento ou corrigindo prova e eu acho que se eu for lá cortar papel e dobrar papel eu vou acabar atrapalhando eles então, prefiro ficar na biblioteca mesmo”. (Docente readaptado E)

Relacionando o trecho acima com as falas do dirigente “B” e do “funcionário da administração”, as funções realizadas pelos trabalhadores docentes determinam a

utilização dos espaços no ambiente escolar. Os docentes readaptados afirmam que não possuem assuntos em comum, ou/ainda acreditam que suas novas funções poderão atrapalhar os demais colegas que estão realizando atividades inerentes à docência, desconsiderando às suas funções como parte do trabalho docente.

Arbex, Souza e Mendonça (2013) afirmam que a situação retratada acima poderá ocorrer, uma vez que as pessoas que convivem com os docentes readaptados não lhe conferem respeito da mesma forma de quando eram todos professores. Assim a readaptação afeta as interações no local de trabalho, causando nos servidores sentimentos como insegurança e impotência.

Dessa forma é preciso que haja uma maior integração e um maior trabalho entre as instituições educacionais e os docentes readaptados. Este trabalho poderá ser realizado através de ações da administração pública, que esclareçam para os demais profissionais as diversas questões sobre a readaptação funcional, e até mesmo que trabalhe com estes servidores readaptados, para que mudem situações como as demonstradas acima. Ainda sobre esta questão, os dirigentes informaram que os profissionais readaptados necessitam de maior atenção por parte da administração pública, tanto para questões de esclarecimento sobre as áreas de atuação no ambiente escolar, quanto para o tratamento de questões como a discriminação. De acordo com os dirigentes:

“Não só professores né? Acredito que são necessários mais encontros com esse grupo para falar das carências, porque a gente tem notícias que em alguns momentos, em algumas situações eles são discriminados, ou se sentem discriminados. Essa limitação, às vezes incomoda mais a eles próprios do que o próprio grupo. Então, eu penso que deveria ter a cada semestre um grande seminário para falar, ver se levanta a autoestima deles novamente, porque eles não estão produzindo num seguimento, mas com certeza estão produzindo em outro”. (Dirigente A)

“Eu acho que falta isso, nunca fui em dezesseis ano na Rede num curso, numa palestra, numa reunião que falasse específico de servidores readaptados”. (Dirigente B)

5.2.3 PARTICIPAÇÃO DOS PROFESSORES READAPTADOS DURANTE O PROCESSO DE READAPTAÇÃO

Na tentativa de compreender melhor o processo de readaptação, os professores readaptados foram questionados sobre a vivência do processo, sobre a sua participação em relação às suas necessidades e, como afirma a pesquisa de Arbex, Mendonça e Sousa (2013) se foi puramente burocrático e pouco humanizado. As respostas dos docentes mostraram, que em grande maioria, o processo se mostra rápido e sem grandes

dificuldades, contudo, não há participação dos servidores em relação às suas necessidades e nem uma investigação da junta médica que se preocupe com a relação entre, por exemplo, as condições de trabalho e o adoecimento do docente:

“Quando eu pedi a readaptação eu já estava com toda a documentação médica, exames e laudos, foi questão de mês. Um mês saiu a readaptação, foi um processo bem rápido. (...) É tudo documentado e quando eu passei pela junta médica o médico conversou, mas é coisa rápida, também porque ele já está com a documentação, ele tem uma conversa rápida sobre qual é o meu problema e aí emite o laudo. É uma consulta médica”. (Docente readaptado A)

“Não tive muita dificuldade para ser honesta, meu médico pediu a readaptação através de um laudo, eu peguei umas informações sobre o que fazer para dar entrada e aí só esperei correr mesmo”. (Docente readaptado E)

“Foi tudo pelos laudos, quem pediu o afastamento foi o médico que eu fazia o tratamento”. (Docente readaptado C)

“Não. Eles simplesmente te examinam, eles estão com os laudos nas mãos dos exames que você fez e só. Eles não querem saber a causa”. (Docente readaptado H)

Neste quadro, a perícia médica realizada na Junta Médica Municipal é uma consulta considerada rápida, onde há a separação do servidor, as condições e organizações do trabalho, confirmando a afirmação de Athayde et al. (2001), ao dissertarem sobre o caráter individualista e simplista da readaptação.

O processo de readaptação é, assim, baseado em burocracia, exames e perícia médica, onde o servidor necessita de comprovar a doença, independentemente se há histórico de outras readaptações concedidas para a mesma categoria por motivos semelhantes. Assim, o processo de readaptação demonstra a fragmentação no atendimento dos servidores e o desinteresse em buscar as possíveis causas para o adoecimento docente.

A entrevista com o funcionário da administração comprova o caráter burocrático do processo de readaptação:

“Bom, primeiramente esse profissional deve procurar o médico dele, é o médico dele que vai liberar uma petição que deverá ser apresentada para junta médica, aí a junta médica irá analisar o pedido do médico com os vários exames para comprovar que a pessoa realmente necessita da readaptação”. (Funcionário da administração)

“Se ela comprovar que está doente, se o médico dela solicitou, a junta médica normalmente acata o que o médico pediu”. (Funcionário da administração)

5.2.4 APOIO E ACOMPANHAMENTO DURANTE E APÓS O PROCESSO DE READAPTAÇÃO POR PARTE DAS SECRETARIAS DO GOVERNO MUNICIPAL

Apesar da afirmação do processo de readaptação ser individual e fragmentado, o objetivo deste tópico é compreender se os funcionários readaptados receberam algum tipo de apoio das secretarias do governo, tanto durante quanto após o processo, com orientações sobre as diversas consequências, sobre a perícia médica, e se após a finalização do processo há o acompanhamento deste servidor em suas novas funções.

Em relação ao acompanhamento durante o processo, as respostas foram distintas, no sentido de que alguns profissionais informaram que gozaram de acompanhamento durante o processo, especialmente na finalização, enquanto outros afirmaram que não gozaram deste acompanhamento, asseguraram, por exemplo, que o acompanhamento de que gostariam seria a concessão de funcionários substitutos:

“Não, creio que não. Esse apoio que poderia ter sido dado é colocar um substituto quando eu não estava, porque frente ao grupo a gente fica até com uma imagem ruim”. (Docente readaptado B)

“Sim, sim. Da SMEE e também lá da secretaria de administração. Conversei com psicólogos, com assistente social, então, assim eu tive todo apoio”. (Docente readaptado C)

“Olha, a secretaria da educação infelizmente não colabora com o readaptado. Eu tive lá para me lotar, e a única coisa que eles falaram é que tem vaga, porque você continua sendo o profissional de educação, mas mudam a sua função, e você chega lá e eles falam para você: “tem vaga nessa, nessa e nessa escola” e pronto, mas ninguém te dá uma assistência. Ninguém liga para saber como é que você está, como é que está se sentindo”. (Docente readaptada G)

“Não. Claro que não, você dá entrada no seu processo e você faz acompanhamento. Se você tiver pressa você está sempre retornando naquele local e olhando como está o seu processo. Mas eles te ligarem, nada. Eles não preocupam com funcionário a esse ponto de ter que ligar, eles não fazem isso”. (Docente readaptada H)

Mesmo que um servidor afirma que teve apoio, as demais falas confirmam a elucidação de Athayde et al. (2001) que a forma como o processo de readaptação é realizado, a sua forma simplista e burocrática, não permite uma troca de experiência entre os trabalhadores e administração, de modo que cheguem a consensos sobre a melhor forma de aproveitar o “potencial criativo de cada um” (:166).

Dois servidores readaptados afirmaram terem tido acompanhamento posterior a readaptação, porém, é importante frisar que o docente readaptado “I” readaptou em 2011 e recebeu apenas uma ou duas visitas:

“Depois eu fiquei sabendo que eles vêm quando o readaptado se sente discriminado dentro da escola, aí eles vêm para resolver o problema, mas não é meu caso”. (Docente readaptado C)

“Só no período de finalização do processo, porque a gente tem que ir lá. Não sei os outros readaptados, mas eu não tive”. (Docente readaptado D)

“O pessoal da assistência social, eles ligam. Eles ligam para você, eles perguntam se você está satisfeito, se as pessoas te receberam bem, se você tem alguma reclamação a fazer, se você gostaria de receber a equipe da assistência social na escola para conversar sobre o seu processo de readaptação. A assistência social lá do Paço Municipal te dá todo esse apoio, mas a Secretaria Municipal de Educação e Esporte, não”. (Docente readaptado G)

“Apoio da assistência social, eles estiveram aqui uma vez ou duas, eles disseram que voltariam, embora não agendassem eles viriam aqui de vez enquanto”. (Docente readaptado I).

A fala do docente “C” alerta, assim, como explicitado no terceiro capítulo, que o acompanhamento após a readaptação ocorre quando há problemas com os professores readaptados, como não é o seu caso, ele nunca precisou ser acompanhado. Um ponto interessante neste tópico diz respeito à semelhança com as falas dos dirigentes sobre o acompanhamento acontecer “apenas” em alguns casos e instituições. Alguns já receberam em sua instituição a presença de servidores das secretarias com o objetivo de “fiscalizar” as funções que estavam sendo realizadas pelos servidores readaptados e se seus laudos estavam sendo respeitados. Outros nunca receberam a visita.

“Aqui na escola nunca veio ninguém”. (Dirigente A)

“Tem uma certa proteção, a gente percebe que a Rede preocupa de vez em quando. Eles vêm uma vez no ano por exemplo, para saber se o servidor não está fazendo aquele papel, fazendo o que não deveria, se a escola não está forçando. Tem essa fiscalização, mas eles não preocupam em cuidar, em proporcionar algo adequado. Por exemplo: “você é ciente que se a diretora forçar, você não pode fazer isso, você bate o pé, eu tenho laudo eu não posso”. Não pode ferir o laudo, o restante a escola se vira, mesmo que deixa ele sentado o dia inteiro lá numa cadeira sem fazer nada”. (Dirigente B)

“Eu aqui nessa escola já tenho quase dez anos na gestão, nunca apareceu ninguém. Mas dentro do protocolo, dentro dos conformes, quando é readaptado é para ter essa visita, é para ter esse acompanhamento”. (Dirigente D)

“Vieram uns profissionais aqui uma vez, não sei quando foi, mas foi em só um turno, não vi nos outros e pelo o que eu me lembre foi só uma vez”. (Dirigente E)

Esta mesma temática foi questionada com o funcionário da administração pública que afirmou que o acompanhamento dos profissionais readaptados acontece de forma

mais recente, mas não ocorre por parte da Secretaria Municipal de Educação e Esporte e sim, por outras secretarias:

“A secretaria tem uma junta de vários médicos e psicólogos, e agora eles estão trabalhando junto com o readaptado, então isso começou o ano passado e isso melhorou muito”. (Funcionário da administração)

“Não tinha esse acompanhamento de perto e agora está tendo com o pessoal da segurança do trabalho e da saúde do trabalhador, eles estão acompanhando o pessoal de perto, estão fazendo visitação”. (Funcionário da administração)

Ainda segundo este servidor, há uma junção de diversos profissionais que trabalham para oferecer apoio a esses servidores, contudo, a constituição da equipe dependerá da especificidade da situação:

“Da segurança do trabalho, visitam a psicóloga e a fisioterapeuta, a assistente social só quando a gente reclama que o servidor não está indo trabalhar, essas coisas assim, aí a assistente social vai, mas quem mais vai na escola é a psicóloga e a fisioterapeuta”. (Funcionário da administração)

Além do mais, o funcionário esclareceu que o acompanhamento é voltado especialmente para aqueles que readaptaram recentemente:

“Então eles ligam, mas agora estão ligando menos porque tem o pessoal da segurança que vai fiscalizar, então a gente readapta um, daqui um mês mais ou menos ele vai receber uma visita lá”. (Funcionário da administração)

“Os antigos só quando eles ligam, porque como eles já são bem antigos já acostumaram com o serviço deles, os novos que precisam de uma orientação maior”. (Funcionário da administração)

O trecho acima levanta uma questão sobre a ocorrência dessas visitas, já que o servidor readaptado “C” teve a sua readaptação concedida no ano passado, então, de acordo com o que foi dito, já deveria ter sido visitado, toda via, o mesmo afirma (como apresentado na fala do servidor anteriormente) que nunca recebeu essas visitas.

Através dos trechos acima, é possível perceber que a visitação dos trabalhadores da administração, aos funcionários readaptados, ocorre numa perspectiva de fiscalização das funções que estão sendo realizadas, como explicita a entrevista do docente readaptado “I”.

“Orientou como seria esse novo encaminhamento e falou que eu não poderia assumir sala, que eu não poderia ficar com turma sozinha, que se eu fosse encontrada nessa situação a escola e eu assinaríamos um termo de responsabilidade, que não poderia acontecer”. (Docente readaptado I)

“Eu sei que tem a EPAZ, que de uma forma ou de outra eles também contribuem com isso e a assistência ao servidor, só que são departamentos que a gente sabe que existe, mas que eu não vejo atuar dentro da escola a não ser como fiscalizador. Por exemplo: se o profissional foi readaptado por um problema no braço e ele não pode pegar peso e se eu peço para ele ficar no portão, e ele vai lá e fala: “olha a diretora quer que eu fique no portão e meu braço está doendo de novo”, eles vêm para falam assim: “olha você está colocando e o laudo dele não pode”, então é só para fiscalizar”. (Dirigente B)

As visitas não ocorrem, portanto, como forma de trabalhar com os diferentes atores das instituições educacionais, sobre novas formas de integração profissional dos docentes readaptados, ações essas que poderiam contribuir para atenuar sentimentos que decorrem da readaptação, já que, de acordo com Medeiros (2011), em inúmeros casos a readaptação funcional acarreta outros tipos de sofrimento aos trabalhadores.

Percebe-se que alguns funcionários passam pelo processo de readaptação sem apoio e enfrentam sozinhos as adversidades. É necessário que as Secretarias de Educação ou as demais secretarias do governo sejam capazes de criar estratégias que, para além de amenizar o impacto do trabalho na vida dos trabalhadores, consigam amenizar os impactos da readaptação para esses servidores e, como consequência, os impactos causados no processo educativo (Medeiros, 2010).

O funcionário readaptado é visto com descaso e desinteresse, uma vez que os órgãos públicos já cumpriram sua função estipulada na constituição federal, então o “cumprimento da lei foi realizado” através da readaptação funcional. Contudo, a falta de acompanhamento e o caráter simplista e burocrático da readaptação, demonstra que a real situação dos servidores não é de interesse para os órgãos públicos. Além disso, fica o questionamento: por que só visitam os funcionários que readaptaram há mais tempo quando ocorrem problemas como discriminação? Assim, a vivência das novas funções e as consequências para os servidores não parecem ser assuntos de interesse para esses órgãos.

5.2.5 AS CONDIÇÕES E AS EXIGÊNCIAS NO COTIDIANO ESCOLAR E O IMPACTO NA SAÚDE DO TRABALHADOR

5.2.5.1 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O trabalho docente, especialmente o realizado em instituições públicas, tanto ao nível da educação básica, quanto da educação superior, se mostra um trabalho árduo também em virtude das condições precárias de trabalho. A realidade que os docentes

enfrentam é a de salas de aulas cada vez mais cheias, falta de ventilação, falta de estrutura nos banheiros, nos ambientes exteriores das instituições, como a disposição da quadra de esportes e falta de materiais didáticos.

Autores como Assunção, Barreto e Gasparine (2005) afirmam que as condições em que os docentes brasileiros realizam o seu trabalho, podem gerar no indivíduo um maior desgaste de suas funções físicas e mentais, e se não há o devido tempo para descanso e recuperação, há aumento nos índices de afastamentos em virtude de problemas de saúde.

A precariedade das condições das escolas foi apresentada previamente no segundo capítulo como um fator que limita por vezes o trabalho do professor, podendo acarretar um mal-estar. As pesquisas de Abreu et al. (2007); Assunção, Noronha e Oliveira (2008); Barros e Mascarello (2007); Mariano e Muniz, (2006) foram realizadas em contextos de escolas públicas em diversos municípios do país e encontraram reclamações como as apresentadas anteriormente, da falta de docentes, excesso de alunos em sala de aula, falta de ventilação, falta de materiais didáticos, entre outros.

Apesar dos estudos ocorrerem em outros estados do Brasil, há semelhanças nas situações descritas pelos autores com os depoimentos recolhidos no âmbito deste estudo, posto que estão presentes nas falas dos professores em efetivo exercício questões como as estruturas das salas de aula, ventilação, espaço, mobiliário e a superlotação das salas. Questionados então se as condições de trabalho são ideais, eles esclarecem:

“Não. Porque começando pela estrutura física que as salas são pequenas com imensas quantidades de cadeiras onde a gente não consegue nem circular pela sala de aula. Outra questão é a quadra não tem uma acústica adequada e atrapalha o andamento das salas que ficam do lado pela questão do barulho. As questões físicas são o tamanho da sala, a quantidade de alunos, a falta de materiais, de cadeiras em sala de aula, a questão do barulho. Então, o problema é de infraestrutura”. (Docente em efetivo exercício A)

“Sem dúvida as salas de aula. Além de serem superlotadas, o mobiliário é velho, as salas são muito quentes, dar aula depois do recreio é loucura, parece que você entrando no deserto, os meninos ficam muito perto um do outro, a conversa não para um minuto, não tem ventilação é aquele cheiro de suor de criança, acho que isso resume tudo”. (Docente em efetivo exercício B)

Os professores readaptados, assim como seus colegas, frisam a questão da disposição da estrutura física como, por exemplo a quadra de esportes. O número excessivo de alunos é uma constatação presente nos depoimentos, como também a questão da falta de materiais didáticos para a realização das atividades em sala de aula.

“Olha, creio que não. As salas de aula são próximas e a acústica das instituições não favorece, por exemplo, o barulho da aula de educação física. Se está sendo

realizada uma atividade de educação física na quadra e a minha sala é ao lado, eu tenho que falar muito mais alto. Eles não pensam na sala de aula que está tomando sol pela manhã, o sol da tarde que está rachando, então eles não pensam que não são todos os dias que o ventilador funciona, então, creio que essa estrutura física, precisa melhorar demais pensando na qualidade física e psicológica do trabalhador”. (Docente readaptado B)

“O número de alunos em sala é desumano, porque cada um é um sujeito, cada um é um ritmo e como você vai atender o mecanismo de ensino aprendizagem se cada um aprende num tempo e numa hora em uma sala com quarenta e cinco alunos?” (Docente readaptado B)

“O pior seria salas muito cheias com tamanhos inadequados, o mobiliário muitas vezes não colabora com a questão da aprendizagem, e falta de manutenção. Então, tudo isso vai influenciar no processo de ensino aprendizagem”. (Docente readaptado C)

“Sabe que não são. As salas de aula são uns fornos, acho que o calor é por causa do material que fazem as escolas, aquelas placas são muito quentes, as telhas PVC, aquilo é um crime, muito quente mesmo, tem os banheiros que são nojentos e as salas são superlotadas. Eles falam que tem limite de aluno por sala, até parece que tem mesmo, a gente que se vire com aquele tanto de menino, às vezes falta material e quando eu falo material não é nem aquele que a direção pode comprar não, eu estou falando é de livro didático, aquele que o governo manda para as escolas. Eu sei de caso de escola que os alunos não têm livro. É um absurdo isso”. (Docente readaptado E)

Os discursos dos docentes da RME de Goiânia em relação às condições de trabalho nas instituições educacionais comprovam que as condições das escolas públicas do município, assim como apresentado em outras localidades, não são ideais para a realização do trabalho docente, demonstrando o descaso dos órgãos públicos com o trabalho desses servidores e a degradação das instituições. É necessário que haja mais investimentos na educação, tanto para tornar o trabalho docente menos desgastante, como a aprendizagem mais eficaz, pois o processo de ensino e aprendizagem é influenciado por diversos fatores como, por exemplo, a utilização de materiais didáticos. Assim, a falta de materiais como livros didáticos, não acarretam problemas apenas para os docentes, os utentes da rede educacional também são prejudicados.

Um ponto muito importante na fala dos funcionários é o número de alunos por sala de aula. Há o estabelecimento do número máximo de alunos por sala de aula nos documentos oficiais de cada localidade, entretanto, no dia a dia nas instituições educacionais, a realidade do quantitativo de alunos por sala ultrapassa o estabelecido, fazendo com o que o professor necessite cada vez mais utilizar suas faculdades corporais e mentais na busca da realização do seu trabalho. A forma como os espaços físicos são definidos nas instituições também aparece como demonstrativo da falta de atenção na construção das instituições de ensino. A quadra de esportes utilizada para as aulas de educação física, por vezes, é sinônimo de dificuldade para aqueles docentes que estão em

sala de aula, pois são construídas próximas as salas e, assim, o barulho das aulas que ocorrem na quadra atrapalham as aulas de outros professores, levando-os a aumentarem o tom de voz cada vez mais²¹.

5.2.5.2 NOVAS EXIGÊNCIAS

Como demonstrado anteriormente neste trabalho, pela voz de diversos autores (Brand, 2010ab; Pinho & Souza, 2006; Silva, 2012), o trabalho docente sofreu mudanças no curso dos anos e cada vez mais são atribuídas aos professores responsabilidades que antes não eram suas. A escola passou a carregar problemas e responsabilidades antes atribuídas a outras instituições sociais, como por exemplo, a família. Ao serem questionados sobre esta temática, tanto os docentes que ainda estão em sala de aula, quanto aqueles docentes que já se encontram readaptados, apresentaram falas unânimes:

“Porque além de tudo o que a gente tem que fazer no dia a dia, ainda temos que aguentar os meninos com falta de educação. Temos que fazer a diferença na vida deles com a nossa matéria, temos que fazer as atividades, elaborar as provas, elaborar as aulas, aguentar os coordenadores e ainda temos que aguentar os xingamentos e a falta de educação”. (Docente em efetivo exercício B)

“A escola está dentro de uma sociedade e como a escola é um ponto de encontro de muita gente, ela acaba pegando para si situações que não são da escola, que não é dela e isso acaba afetando também na saúde do trabalhador, do professor principalmente”. (Docente readaptado C)

“Tudo é culpa do professor. Aonde estão os pais, cadê os pais? Mas vamos lá, voltando as exigências, essas fichas você tem que fazer todo final de trimestre, então a cada três meses você tem que fazer, e o mais interessante é que você faz uma de cada um, leva para coordenação, eles olham mudam tudo que você havia colocado porque eles nunca concordam, porque isso é feio para escola. Não querem saber se o aluno sabe ou não escrever, sabe ou não ler. Você vai colocar que ele não está apto, você não pode colocar que ele não sabe”. (Docente readaptado D)

“O tempo todo a gente tem que preocupar com nossos alunos, mas primeiro é: preocupar se o plano de aula vai passar, depois temos que fazer a atividade, depois avaliar se a atividade deu certo ou se está dando certo, se o nosso aluno está triste, se ele não quer brincar, se ele não quer fazer a tarefa, tem que ensinar para ele que não pode ficar xingando em sala, que não pode bater no colega e, acima de tudo, tem que mostrar resultados, os alunos têm que aprender”. (Docente readaptado E)

²¹ Como professora de escola pública municipal, consigo perceber de forma clara a queixa dos servidores em relação às condições de trabalho. Trabalhei em instituições onde se mostrou impossível realizar uma atividade em sala de aula quando ocorriam aulas na quadra de esporte, já que as janelas da sala estavam diretamente voltadas para a quadra. Além disso a proximidade com a quadra dispersa a atenção dos alunos para o que está ocorrendo do lado de fora, constantes boladas nas janelas atrapalham e assustam tanto os alunos quanto os professores. Contudo, a pior época para as aulas nessas salas é a época dos ensaios para a festa junina, porque os ensaios são feitos com música alta, atrapalhando ainda mais os professores e os alunos.

Os entrevistados afirmam que a todo momento estão preocupados e atarefados. O trabalho docente atualmente não é mais apenas o da construção do conhecimento, a escola está cada vez mais carregada das funções das famílias, como a educação e os valores morais. O trabalho dos professores já é carregado de exigências institucionais, como os planejamentos pedagógicos, os relatórios individuais, as avaliações, a correção das avaliações, a necessidade de sucesso nas avaliações externas. Assim, o professorado é uma categoria que, além de realizar seu trabalho em condições precárias, se encontra sobrecarregada de funções e de responsabilidades de outrem.

Os professores que exercem suas funções na RME de Goiânia, não ficaram imunes às mudanças ocorridas no mundo do trabalho e nem às reformas educacionais, acumulando cada vez mais responsabilidades. De uma maneira geral, se espera que o docente realize diversas funções, que ultrapassem os muros da escola. Além disso, estão cada vez mais sendo responsabilizados pelos problemas dos alunos, sobrecarregados de tarefas que são realizadas em momentos posteriores aos do trabalho, comprometendo inclusive, o tempo de descanso e de lazer desses profissionais.

5.2.6 AS PRINCIPAIS FUNÇÕES REALIZADAS PELOS INDIVÍDUOS READAPTADOS

De acordo com o explicitado no terceiro capítulo sobre readaptação funcional no município de Goiânia, o professor após a readaptação continua sendo concursado como professor, mas com uma mudança em suas funções. Assim, o professor readaptado tem uma diminuição nas possibilidades de atuação na instituição. As funções que um docente exerce em sala de aula, parecem “inerentes” de sua profissão, todos sabem que o profissional ministra aulas, corrige cadernos, faz planejamentos, preenche diários, elabora avaliações e corrige tarefas. Contudo, quando readaptam, os docentes deverão realizar funções que não prejudiquem o seu estado de saúde. Para isso, o médico da Junta Médica Municipal elabora um laudo no qual constam as restrições do sujeito, e fica a cargo dos dirigentes das instituições atribuir novas funções para aqueles docentes. Nas entrevistas, algumas funções aparecem com mais frequência na fala dos entrevistados, como auxiliar de secretaria, auxiliar de sala de leitura, serviços diversos como: digitação de provas, preparação de bilhetes informativos, fotocopiar documentos, enfeitar as instituições, funções burocráticas, atendimento individual, entre outras.

As funções que são atribuídas aos docentes readaptados são em grande maioria de natureza administrativa e, por vezes, não constam no quadro institucional. Não há vagas

nas instituições para cargos como criador de painéis ou fotocopador. Autores como Medeiros (2010) chamam atenção que o problema não se encontra em pedir para um professor realizar uma tarefa administrativa, mas o que deve ser feito é uma transformação na forma como são realizadas as diversas funções. A autora salienta que a transformação nas formas como se realizam as funções ocorrem quando há o cuidado e o interesse em potencializar as atividades numa abordagem pedagógica. “Não se trata, portanto, de saber onde o readaptado está lotado, mas como ele atua nesse espaço” (Medeiros, 2010: 182). Nesta mesma perspectiva, Alonso (2002) informa que os trabalhos administrativos em uma instituição educacional adquirem papel pedagógico em virtude de seus objetivos.

De acordo com os dirigentes, as principais funções realizadas pelos docentes readaptados, são:

“Acompanhamento de tarefas no que se refere a organização física da tarefa, formatação, xerox, acrescentar figuras e alguma informação a mais. A professora readaptada que está aqui na nossa escola, ela auxilia a coordenação pedagógica, então, ela faz um trabalho de esse que eu já falei e faz também o trabalho de digitar, de organizar projetos”. (Dirigente A)

“Uma hora a gente coloca para ficar tirando xerox, depois você coloca para tomar leitura de uma criança, logo eles desistem da leitura, aí você coloca na biblioteca”. (Dirigente B)

“Leitura, reforço, ambiente informatizado, então, acaba sendo esses ambientes, mas depende muito da especificidade”. (Dirigente D)

“Eu não sabia direito o que fazer, então eu coloquei para fazer essas tarefas mais burocráticas, ajudar na coordenação quando precisa, levar os diários, fazer cópias, essas coisas assim”. (Dirigente E)

De acordo com os profissionais readaptados:

“No momento eu sou auxiliar da sala de leitura, porque agora eu já tenho a readaptação definitiva, mas nos dois anos que foi provisório eu fazia de tudo um pouco. Principalmente painéis, ajudava na coordenação, elabora atividade para outro professor”. (Docente readaptado A)

“A gente acaba sendo um pouco um faz tudo e não faz nada. Faz tudo quando precisa da gente para tampar buraco e não faz nada quando, “já que ela não está fazendo nada, ela pode fazer isso”. (Docente readaptado B)

“Eu trabalho com a parte de documentação na secretaria, eu trabalho com matrícula, organizo as turmas, organizo diário, faço correção de histórico escolar, verifico documentação de aluno e organizo arquivo passivo. Então, essa parte mais burocrática da administração da escola e auxílio quando sou solicitado em alguma ajuda externa, ajudo a colocar uma lâmpada no lugar, ajudo a colocar uma tomada, essas coisas assim”. (Docente readaptado C)

“Auxiliar da direção, faço o que precisar de fazer, porque assim, eu não tenho uma função definida, eu não sou modulada como professora, não estou modulada como merendeira e não sou modulada como porteira. Então, acho que eles tiveram que achar nome, para os readaptados. Já estava esquecendo, eu também atendo na biblioteca, as vezes você fica de tapa buraco, essas coisas assim, sabe? Multiuso”. (Docente readaptado I)

“Eu já fiz várias coisas aqui dentro da instituição, antes eu era apoio, eu fazia qualquer coisa que o pessoal precisasse, como digitar algum documento, cortar uns bilhetes, essas coisas. Quando chegou uma verba e fizeram na escola a sala de computadores eu pedi para diretora para ficar lá, é muito melhor”. (Docente readaptado J).

A fala dos entrevistados apresenta que os readaptados em sua maioria não possuem funções específicas, suas funções são atribuídas de acordo com o momento e com a necessidade da instituição. As falas dos docentes readaptados “B” e “I” levantam uma questão em relação às funções realizadas por profissionais “tapa buraco”. Essa expressão é utilizada para designar funcionários que não possuem suas funções definidas e que, assim, fazem de tudo na instituição, geralmente substituindo quando há falta de um funcionário da escola. Desta forma exerce uma função a cada dia. Para além disso, é possível perceber na fala dos servidores que ser um servidor “tapa buraco” é uma situação desgostosa, uma vez que não consegue perceber, de certa forma, o seu lugar na instituição realizando diversas funções. O docente readaptado “I” acredita que a função de “tapa buraco” é uma solução governamental para os readaptados.

O chamado “tapa buraco” está presente na pesquisa Medeiros (2010), juntamente com a de condição dos servidores readaptados de *stand by*, expressão utilizada para designar os funcionários readaptados que não possuem funções definidas e que estão à espera de serem convocados para realizarem alguma função. Na visão da autora é preciso rever essa postura de falta de função específica, onde os profissionais ficam à espera de que surja alguma situação para que possam realizar seu trabalho.

Em relação a esta temática, Barbosa (2014) afirma que a forma negativa como os próprios colegas da instituição e os dirigentes enxergam os funcionários readaptados, pode dificultar na atribuição de novas funções, muitas vezes atribuindo funções com o subemprego de suas capacidades, ou deixando-os sobrecarregados, ou colocando-os em funções onde ficam isolados

Considerando as falas dos docentes readaptados é preciso considerar também que a situação da readaptação não é um processo estático. Dentro dessa condição de readaptação, como informado no terceiro capítulo, há várias funções que os docentes readaptados podem realizar como: auxiliar de sala de leitura (biblioteca), auxiliar de secretaria, auxiliar de ambiente informatizado ou auxiliar de apoio educacional (que são aqueles docentes que realizam as mais diversas tarefas). Conquanto, isso não quer dizer que durante sua vida profissional como readaptado o indivíduo fará apenas a mesma

função. O docente readaptado poderá pedir remanejamento para outras funções, como os casos dos readaptados (A e J) que iniciaram realizando várias tarefas e, posteriormente, passaram a desempenhar apenas uma. Contudo, para que ocorra esse remanejamento é preciso considerar alguns aspectos na instituição, como a presença da sala de leitura, ou do ambiente informatizado e, ainda se já existem profissionais exercendo aquelas funções.

Apesar do auxílio das diretrizes para atribuição das funções para os funcionários readaptados, os dirigentes sentem dificuldades para atribuírem funções para estes docentes, especialmente para aqueles que de acordo com o laudo não podem ter contato com criança.

“Muitas dificuldades, não é só uma não, eu tenho muita dificuldade. Eu tenho aquele que foi readaptado no auge da profissão, que ainda considerava que era capaz de estar em uma sala de aula de desempenhar uma função, mas que por um motivo ou outro teve que ser readaptado. Então, continuou querendo ser útil dentro da escola, então, tudo o que você delega para pessoa que seja cuidar de uma pechincha, que seja limpar uns livros na biblioteca a pessoa faz com tanto empenho para mostrar que assim: “eu ainda sou capaz de fazer de alguma coisa”. E eu tenho o outro lado, que é aquele servidor que deixou a doença tomar conta, e aí você propõe uma coisa, “mas aqui não está bom porque tem barulho” aí você tenta outra “aqui para mim não tá bom, porque eu não tenho nem espaço nessa escola”. Tudo o que você propõe “não eu não posso, não eu não posso, isso vai me prejudicar depois” e vai acomodando com a situação, eles são exigentes num ponto até porque são professores e se sentem jogados e não querem ficar num corredor tomando leitura, eles querem um ambiente adequado para eles e infelizmente a escola não tem essa condição”. (Dirigente B)

“Às vezes, dependendo do laudo”. (Dirigente C)

“Sim. Porque eu penso que todo sujeito na escola ele tem que contribuir, não é porque ele está numa situação de readaptado que ele não vai contribuir para o processo de educação. Nós temos que fazer as adequações, por exemplo, uma nossa que ficou com meio síndrome do pânico em relação à criança e ao barulho. Primeiro é muito difícil em um ambiente de escola ela não estar convivendo com as crianças. Como que num espaço que é educacional de criança eu não vou ter contato com ela? Então assim, por mais que eu tento pegar uma sala de leitura, uma biblioteca, esse contato vai existir. Porque na verdade ela não poderia estar no ambiente de escola, mas isso não somos nós que determinamos, a nossa maior dificuldade é essa”. (Dirigente D)

As falas aqui apresentadas vão ao encontro da pesquisa de Medeiros (2010) demonstrando que os dirigentes das instituições educacionais, apesar de serem considerados como referência para o professor readaptado no retorno ao ambiente escolar, ficam por vezes desorientados por não terem conhecimento “das possibilidades concretas de atuação deste profissional” (:134).

Segundo o funcionário do poder público, a questão da readaptação dos profissionais que não podem ter contato com as crianças está sendo revista pela

administração, visto que haviam muitos funcionários lotados em outras esferas da organização, como as unidades regionais, e tornavam-se ociosos por falta de funções. Em virtude desta situação, os laudos deste grupo de profissionais readaptados estão sendo revistos:

“A gente estava superlotando as coordenadorias regionais com um monte de servidor que estava sem fazer nada, agora não, eles estão colocando “ não pode ter contato direto com aluno em regência de sala de aula”, então, a gente entende que ele pode dar um reforço de uma hora”. (Funcionário da administração)

O discurso do dirigente “B”, gera uma questão muito importante: a dificuldade de atribuição das funções, em virtude do espaço e organização escolar. Na perspectiva apresentada pelo dirigente, há alguns profissionais readaptados que possuem mais dificuldades em aceitarem as suas novas funções em virtude da falta de um espaço adequado. Os profissionais acostumados com o seu espaço, são exigentes em realizar suas atividades, como quando estavam em sala de aula, e assim acabam ficando “sem lugar” na escola.

Ainda de acordo com Medeiros (2010), o momento de retorno do funcionário readaptado ao ambiente escolar, pode ser acompanhado de estranhamento, tanto por parte do coletivo quanto pelo próprio sujeito. Segundo a autora, por parte do professor readaptado é a cisão entre o espaço escolar e sua atuação naquele espaço, enquanto que para o coletivo é a falta de conhecimento de que o professor readaptado tem condições de atuar de forma construtiva, mesmo estando em um ambiente que não é a sala de aula.

5.2.7 COMPARATIVO DAS PERCEPÇÕES ACERCA DAS FUNÇÕES REALIZADAS

Na busca por um maior entendimento do cotidiano dos readaptados, foi questionado para os entrevistados quais as funções que eles preferem, designadamente colocando em comparação as de antes da readaptação com as que realizam como readaptados. As respostas são bem distintas, no entanto, é possível perceber como a questão de ter um lugar definido, como ter uma função definida, faz diferença nas respostas. Por exemplo, o docente readaptado “A” trabalha na biblioteca, o “C” trabalha na secretaria, o “J” prefere as funções pós readaptação, mas apenas depois que passou a ser auxiliar de ambiente informatizado, pois antes, quando fazia serviços gerais preferia a docência. Apenas um docente readaptado, que não tem uma função definida, prefere as funções posteriores que é o docente readaptado “G”, porém, o mesmo tem uma particularidade

em sua trajetória, este servidor passou anos em funções fora de sala de aula, anos em atividades burocráticas e gerais, como a direção das instituições e as coordenações. Dessa forma, talvez as atividades gerais não lhe causem estranhamento. De acordo com os mesmos:

“As de agora”. (Docente readaptado A)

“As de antes da readaptação. Como eu falei no início da nossa entrevista, estar na sala de aula é a minha paixão”. (Docente readaptado B)

“Eu prefiro agora que é mais tranquilo”. (Docente readaptado C)

“Eu prefiro as de antes”. (Docente readaptado D)

“Acho que eu prefiro as de antes, mesmo eu tendo reclamado sobre as funções eu acho que eu prefiro as de antes, porque eu não me tornei professora do dia para noite, eu estudei muito, todo professor estuda muito, eu sei disso. Eu tenho duas especializações e as vezes eu penso que todo meu estudo foi desperdiçado”. (Docente readaptado E)

“Olha, é difícil falar qual função que eu prefiro, porque antes de readaptar eu estava na direção de uma escola, eu não estava na sala de aula. Eu fiquei só 3 meses depois que eu estava na gestão em sala de aula, então, hoje eu gosto muito do que eu faço que parece muito com a parte administrativa de uma gestão. Então, eu gosto muito dessa parte, eu acho que eu prefiro hoje. A sala de aula hoje é muito complicada, o aluno não te respeita, os pais não dão valor devido ao professor, eu acho que eu estando trabalhando nos bastidores da escola eu exerço melhor a minha função. Então eu prefiro hoje ficar nessa função, do que na função de professora”. (Docente readaptado G)

“A docência. Eu senti tristeza ((A tristeza da servidora, diz respeito à sua saída da sala de aula)). O fato de não ter, de não poder ser, porque eu sou pedagoga e continuo. Mas não estar sendo a professora, acho que isso é uma coisa que eu tive que lidar com o meu psicológico”. (Docente readaptado I)

“Como eu te disse antes eu não tinha uma função certa, eu fazia tudo na escola, então, se for daquela época eu prefiro a sala, porque eu me sentia mais útil, eu não gostava de sair de casa para ficar sentada no corredor fazendo qualquer coisa. Mas agora no ambiente informatizado eu gosto mais de agora, porque além de trabalhar num ambiente mais tranquilo eu acabo ajudando as crianças um pouco, não sei, eu gosto mais agora”. (Docente readaptado J)

A preferência pela docência não é uma singularidade dos readaptados de Goiânia, já que de igual forma os professores da Universidade Estadual do Rio de Janeiro afirmaram que as atividades burocráticas que assumiram, após a readaptação, são funções desgostosas (Arbex, Mendonça & Souza, 2013). Uma hipótese que poderá ser considerada em relação a preferência das funções é a realização de funções consideradas semelhantes as exercidas em sala de aula, uma vez que o contato com os alunos poderá ser decisivo entre a preferência pelas funções, já que alguns servidores demonstram tristeza em deixar a sala de aula. É preciso considerar também o fato das funções exercidas

serem consideradas como desperdício da luta pelo conhecimento e de toda a formação dos servidores, quando se busca o entendimento relacionado à preferência de funções.

Contudo, apesar da preferência pelas funções anteriores à readaptação, os servidores são unânimes quando o assunto é a eficácia da readaptação para o auxílio no tratamento do estado de adoecimento. Assim, acreditamos que a readaptação tenha um duplo sentido para os servidores, pois, pode representar um certo descontentamento em relação às novas funções, mas demonstra a melhoria na saúde. A questão aqui apresentada nos permite fazer um paralelo em relação à percepção que os docentes possuem sobre o adoecimento. Apesar de não podermos afirmar que o trabalho foi o único causador do processo de adoecimento dos servidores, o fato da readaptação ter auxiliado no tratamento da doença, demonstra que sim, o trabalho pode contribuir para contrariar o aprofundamento do processo de adoecimento:

“Sim. Em partes, porque acabar ela não acabou porque não tem cura, mas agora que eu estou em um ambiente menos estressante com menos barulho eu tenho tido menos crises”. (Docente readaptado A)

“Sim. Porque eu não faço o que eu não posso fazer”. (Docente readaptado B)

“Sim. Eu não tinha condições de ficar em sala de aula”. (Docente readaptado J)

5.2.8 SENTIDO E SIGNIFICADO DO TRABALHO

Em relação ao sentido e significado do trabalho, primeiramente indagamos os servidores sobre o reconhecimento recebido previamente à readaptação, o impacto deste reconhecimento para cada um e o que este reconhecimento significava para si. Além disso, perguntamos sobre a contribuição social do professor, para assim estabelecermos o significado que estes professores atribuem ao trabalho docente. Os questionamentos foram feitos dessa forma para que uma comparação se mostre possível entre o significado atribuído à profissão pré e pós-readaptação, e por isso chamamos a este processo de (re) construção do sentido do trabalho.

Como referido, após os questionamentos referentes ao reconhecimento e à contribuição social da profissão docente, fizemos os mesmos questionamentos anteriores, mas atualmente como docentes readaptados. Para a maioria dos docentes entrevistados, o trabalho possui sentidos e significados diferentes pré e pós readaptação. Primeiramente indagamos se os professores, quando regentes de turmas, recebiam reconhecimento sobre o seu trabalho, tanto por parte dos pares, quanto dos alunos, dos pais dos alunos e da

direção das instituições educacionais. A resposta dos entrevistados se mostrou unânime neste aspecto.

“Sim”. (Docente readaptado A)

“Sim, sim”. (Docente readaptado C)

“Sim”. (Docente readaptado D)

“Olha, enquanto eu estive na sala de aula eu tive reconhecimento sim, tanto pelos pais como pelos alunos. Eu sempre fui muito dedicada no meu trabalho, então sempre recebi muitos elogios, sempre falaram o quanto o meu trabalho era bom”.

(Docente readaptado G)

“Sempre, sempre”. (Docente readaptado H)

“Tinha sim, claro que sim”. (Docente readaptado J)

Assim, após este primeiro questionamento, os docentes foram indagados sobre o sentido que esse reconhecimento tinha para cada um e o que esse reconhecimento significava para si.

“Muito sentimento, era muito bom”. (Docente readaptado A)

“É sofrida a nossa função de ser professor, mas ela é muito gratificante. Um olhar do conhecimento, da aprendizagem tem muito valor, então é indiscutível a minha realização profissional de quando eu estava em sala de aula, com certeza estar na sala de aula tem muito mais sentido e significado para mim”. (Docente readaptado B)

“Que a gente estava fazendo um bom trabalho”. (Docente readaptado C)

“Claro, não resta dúvida é muito bom você ser reconhecido, é gratificante. ((Sentimentos de)) felicidade, alegria, você sente com dever cumprido, você sente com vontade de continuar trabalhando, você se sente feliz”. (Docente readaptado D)

“Olha, eu acho que se a gente não tem reconhecimento no que a gente faz, para que fazer? Eu realmente acredito que ser professor é tudo sobre o aluno, não tem reconhecimento melhor do que quando o aluno aprende, mas é claro que os presentinhos que a gente ganha são bem legais também. Sabe aquela sensação de dever cumprido, tipo isso. Parece que minha autoestima subia, me sentia a top”. (Docente readaptado E)

“Significava que eu estava fazendo o meu melhor, significava que eu era boa no meu trabalho, significava que tudo vale a pena, que o tempo que eu passava pensando no projeto, ou me esforçando no plano de aula realmente valia a pena, era uma alegria”. (Docente readaptado F)

“Que eu realmente era uma boa profissional, que eu realmente estava fazendo da forma correta e que eu estava certa na escolha da minha profissão. Esse reconhecimento é muito bom significou muito para mim, significa até hoje”. (Docente readaptado G)

“É um reconhecimento imenso, não há nada que pague, não há dinheiro que pague isso”. (Docente readaptado H)

“Significava valorização” (Docente readaptado I)

“Significava que estava fazendo o correto, que meu esforço valeu apenas. Para eu conseguir fazer faculdade eu trabalhava cedo e à tarde e à noite para faculdade à noite, é muito difícil. Então, quando falavam o quanto estava bonito, que meu plano de aula estava bom, não sei te explicar, mas eu sentia como se meu esforço tivesse valido a pena”. (Docente readaptado J).

As entrevistas dos docentes demonstram que, através do reconhecimento, o trabalho se mostra como fonte de autoestima, de felicidade, de comprovação do desempenho de um bom trabalho, de valorização e realização pessoal e profissional. Assim como referenciado no primeiro capítulo, o reconhecimento opera também como forma de atribuir sentido ao sofrimento do trabalhador, como fica explicitado na fala do docente readaptado “B”. Considerando que o significado da profissão decorre do entendimento em relação à contribuição social, política e econômica do que se produz (Dejours, 1992), os servidores foram questionados sobre a contribuição social do trabalho docente, sobre o significado que atribuem à docência:

“Isso foi o que eu sempre fiz, meu único emprego foi esse, então eu gostava da sala de aula, eu gostava de ensinar, de ver a criança fazer as coisas, eu gostava”. (Docente readaptado A)

“Processo de ensino e aprendizagem na construção do conhecimento”. (Docente readaptado B)

“O professor tem um papel fundamental dentro da sociedade, ele trabalha com questão da formação escolar, eu não digo formação moral, formação moral vem de casa e você reforça, o ensino científico”. (Docente readaptado C)

“É muito bom, porque você vê as crianças desenvolvendo no dia a dia, se tornando seres mais queridos, mais experientes, eles crescendo como gente, sendo alfabetizadas, as primeiras vezes que estão lendo é muito bom, é muito gratificante para o professor, chegar e ver eles fazendo as continhas, ver as crianças lendo e se desenvolvendo, pegar um texto e desenvolver, fazer uma redação, isso é muito gratificante para o professor”. (Docente readaptado D)

“Nós formamos o nosso futuro, não adianta dizer que não, mas as crianças são sempre o futuro, então, o que a gente faz é preparar junto com os pais as crianças para serem os melhores adultos possíveis, a gente trabalha para ajudar eles a desenvolverem todo o seu potencial de ser humano, eu acho que isso é a importância”. (Docente readaptado E)

“É o significado de levar conhecimento, de dar exemplos de vida, isso é muito bom”. (Docente readaptado G)

“Relação direta com o conhecimento, relação de ensinar e aprender”. (Docente readaptado I)

“Acho que é apesar de todas as dificuldades fazer parte na vida de alguém, é deixar a sua marca na vida de alguém, e é como minha mãe me dizia: o que ninguém tira de você é o conhecimento, então, o professor ajuda o aluno a ter o bem mais precioso que é realmente o conhecimento”. (Docente readaptado J)

Para esta categoria profissional o significado/ contribuição social de seu trabalho é o de colaboração para o desenvolvimento potencial dos alunos, auxílio na formação intelectual e moral dos estudantes, formação da sociedade, oportunidade de fazer diferença na vida dos educandos, transmissão de conhecimentos que auxiliarão no crescimento das crianças, é trabalhar com os conhecimentos para formação dos alunos e assim para o futuro da sociedade.

Como informado no início deste capítulo, as instituições educacionais são espaços onde os mais diversos atores coexistem para a obtenção de objetivos comuns. A pesquisa de Athayde, Brito e Nunes (2001) com merendeiras e serventes readaptadas, demonstram que para essas categorias de trabalhadoras, assim como para os docentes, o contato com os alunos mostra-se como um grande incentivo, como uma fonte de felicidade.

Ao serem questionados sobre reconhecimento em seu trabalho após a readaptação, as respostas foram distintas umas das outras, entretanto, um aspecto chama a atenção e possui relação com a questão das funções estabelecidas. Os docentes que afirmaram que não possuem reconhecimento, são os mesmos que não possuem uma função fixa. Os docentes que anteriormente não possuíam funções fixas, mas conseguiram mudar de função, também apresentaram respostas similares:

“Eu me sentia frustrada, depois de tantos anos em sala, porque foram vinte anos, aí eu fiquei bem chateada mesmo, porque eu não queria sair da sala e a gente perde, perde seu lugar, perde seu sentido”. (Docente Readaptado A)

“Mas é igual eu falei, emocionalmente eu fico extremamente abalada porque eu não vejo esse reconhecimento do dia a dia, do fazer, então, essa contribuição do trabalho para mim tem muito significado”. (Docente Readaptado B)

“Assim eu sou bem resolvido nessas questões, era bom, mas agora eu estou em outra função então não vou ficar “ aí quando estava lá”, não, eu não. (Docente Readaptado C)

Readaptado não é professor, não é administrativo”. (Docente Readaptado D)

“Talvez ache que meu trabalho é mais chato agora”. (Docente Readaptado E)

“Isso machuca a gente, é bem humilhante. Então, não acho que eu seja valorizada”. (Docente Readaptado F)

“Agora como readaptada, às vezes um colega ou outro não compreende meu laudo, não compreende que você não pode fazer determinadas coisas e há uma crítica. Mas que é ruim você ter esse estigma de “ a, é readaptado”, “ a não faz nada”, existe isso sim. Isso magoa muito, mas eu já superei essa primeira fase, eu me fiz respeitar no meu ambiente de trabalho”. (Docente Readaptado G)

“Tem, eu tenho reconhecimento, mas é um reconhecimento diferente, é o reconhecimento da tia da biblioteca, não é mais da professora. Porque eu já não sou considerada mais como professora”. (Docente Readaptado H)

“Desvalorização” (Docente Readaptado I)

“Olha, antes quando eu estava sem a minha função eu me sentia muito desvalorizada, sabe? Então não me reconheciam, acho que nem me viam para falar a verdade. Mas depois do ambiente informatizado é muito melhor”. (Docente Readaptado J)

Através dos discursos dos docentes, e considerando que o reconhecimento contribui para a construção do sentido do trabalho, pode-se dizer que o trabalho passa a ter um sentido distinto daquele apresentado anteriormente (pré readaptação). Apesar de alguns servidores, como o readaptado “C” afirmar que para si não há diferenças, os outros servidores afirmaram que se sentem desvalorizados, magoados, desprezados no trabalho, humilhados, sem lugar na instituição e não são mais reconhecidos como professores. Assim como referenciado anteriormente, os docentes readaptados não são considerados como docentes da mesma forma que os colegas que continuam em regência. Após as indagações sobre reconhecimento no trabalho pós readaptação, os professores foram questionados se a contribuição social do trabalho do docente readaptado, é a mesma do docente em efetivo exercício:

“É diferente, é diferente sim”. (Docente readaptado A)

“Já viu aquela situação de apagar fogo? Você apaga aqui, você apaga ali e você chega no final do dia e tem a sensação de que você não fez nada? Então isso é muito ruim”. (Docente readaptado B)

“Não, é diferente. Dentro da sala de aula o seu compromisso e a sua responsabilidade, não que eu não tenha responsabilidade com o trabalho que eu faço agora só que é diferente”. (Docente readaptado C)

“Quando você trabalha diretamente com as pessoas, com a formação escolar e cultural de crianças e adolescentes, então, é bem diferente porque aqui na secretaria eu fico mais distante do aluno, mais isolado, então, é bem diferente as duas funções, são bem diferentes”. (Docente readaptado C)

“Claro que não, se eu era professora e dava aula eu tinha meus alunos, eu tinha as minhas turmas e hoje eu não sou ninguém na escola para eles. Eu acho que a contribuição é mínima, o que que é ser a tia da xerox? Não é que eu estou me desfazendo deles da administração, de quem tira xerox, eu estou falando do professor nesse papel, o da tia encostada, eu estou falando é do readaptado, da maneira como o readaptado é tratado nas instituições, eu não estou desfazendo nunca, jamais, mas o professor readaptado tem que ter um apoio”. (Docente readaptado D)

“É totalmente diferente, é claro que meu trabalho hoje é importante, porque como os alunos vão chegar na escola no dia das mães e não tem um mural lá? Como que vai ser se eu não rodar a prova ?” ((A entrevistada estava sendo irônica durante essa fala)) (Docente readaptado E)

“Acho que não tem, porque não precisa ser professor para fazer essas funções”. (Docente readaptado F)

“A mesma contribuição de ser docente, porque eu posso mostrar ao aluno a importância do estudo, a importância de estar ali dentro do ambiente escolar.

Claro que não em relação à disciplina que eu trabalhava antes, que era a língua portuguesa e língua inglesa, mas dentro do cotidiano escolar, dentro do ambiente, você mostrar para aluno o quanto é importante ele estar ali e levar o estudo dele a sério e como é importante para você ter ele lá”. (Docente readaptado G)

“Não, é muito pouco. Não é que você deixa de ser a pessoa que você era antes, mas a contribuição é diferente, as pessoas já não olham para você mais como aquela educadora social que tinha ali, a impressão que a gente tem é que quando o professor vira professor readaptado ele não estuda mais, ele acabou, as pessoas acham isso e não é a verdade, o professor está ali readaptado, mas ele continua estudando, ele continua lendo e continua crescendo e as pessoas acham que não, acham que acabou”. (Docente readaptado H)

“Eu ainda ajudo as crianças a aprenderem com os computadores. Então acho que ainda tenho um pouco dessa contribuição de antes”. (Docente readaptado J)

O significado e a contribuição social do trabalho só se mostraram semelhantes aos de antes da readaptação para os docentes readaptados “G” e “J”, contudo, é necessário chamar atenção para as falas dos servidores. Para estes docentes, o significado é o mesmo porque as duas servidoras ainda possuem contato direto com os alunos, tanto na questão de ser exemplo e poder partilhar experiências de vida que poderão contribuir com o aluno, quanto na ajuda realizada no ambiente informatizado. Para os outros docentes o significado/contribuição social é complementemente diferente, para uns diz respeito a falta do contato direto com alunos em regência, para outros é o “desprezo” pelas funções burocráticas: como fotocópias e painéis que não apresentam contribuição social. Após as indagações relacionadas acima, os docentes foram questionados se houve mudança na visão profissional que tinham de si:

“Não. Eu acho que não. Porque eu saí da sala de aula, mas estou no ambiente escolar, eu conheço a realidade, eu vejo o sofrimento dos meus colegas, então, eu continuo tendo a mesma visão que eu tinha antes”. (Docente readaptado A)

“Primeiro mudou em relação aos sujeitos da escola, porque enquanto eu estava no meu quadrado de professor eu achava que a minha função tudo tinha que girar em torno da minha ação, do meu fazer, e hoje eu estando de fora da sala de aula eu compreendo mais um pouquinho da gestão pedagógica, um pouquinho da gestão administrativa, mas é indiscutível, eu vejo que eu tenho que repensar porque eu não quero isso para o resto da minha vida, eu quero, eu tenho que melhorar para ter sentido no meu trabalho”. (Docente readaptado B)

“Diferente não, eu tive um problema de saúde né? Então eu tive que mudar de função isso é natural”. (Docente readaptado C)

“Muito, muito. Eu não tenho mais nada de quem eu fui como professora, readaptado é encostado, é muito ruim eu não gosto de falar muito sobre isso, como é que a gente sente professor readaptado”. (Docente readaptado D)

“Claro que sim, passei de alfabetizadora, de ajudante na construção do indivíduo para decoradora oficial da escola”. (Docente readaptado E)

“Fernanda, acho que sim. Mudou no sentido de que eu não sou mais professora de sala de aula, sabe? Mas é a mesma porque eu ainda sou muito comprometida com meu trabalho”. (Docente readaptado F)

“A visão profissional não mudou. Eu sempre me achei uma profissional que leva tudo a sério, que não deixa nada para trás, não faz nada pela metade”. (Docente readaptado G)

“Não. Não muito, pessoal não porque eu consigo bem conciliar as duas coisas na minha cabeça. Eu não acho que eu não sou mais uma professora, eu não me acho limitada como professora, eu só não consigo estar na sala de aula com 40, 45 alunos, isso eu não consigo mesmo, não adianta. Mas minha vida é bem resolvida, sou bem tranquila”. (Docente readaptado H)

“Apesar de acabar trabalhando um pouco na biblioteca e com as turmas, eu não sinto mais a relação como eu disse antes de conhecimento”. (Docente readaptado I)

“Acho que não tem como ser a mesma, é muito bom trabalhar no ambiente informatizado, mas eu sou uma profissional diferente”. (Docente readaptado J)

A mudança na visão profissão ocorreu apenas com alguns docentes. Os professores que afirmaram que passaram por uma mudança na visão profissional, recorrem às questões das funções, para justificarem suas opiniões. Os servidores que afirmam que não há diferença, dissertam sobre o comprometimento individual de cada sujeito na realização de suas atribuições, independentemente de quais são.

Considerando a questão do sentido e significado do trabalho, as respostas se mostraram em determinados momentos bem diferentes e em outros semelhantes. Porém, percebe-se que a readaptação funcional gera modificações tanto no âmbito pessoal, quanto no âmbito profissional. Ao concluir que há mudanças no sentido do trabalho após a readaptação é importante frisar que o reconhecimento era atribuído a essas profissionais quando estavam em sala de aula, então, para obtenção desse reconhecimento, é necessário ser professor em efetivo exercício, comprovando mais uma vez a hierarquização na profissão docente.

A readaptação apesar de não causar em todos os servidores mudança em suas visões profissionais, transforma na maioria dos casos estudados o sentido do trabalho: de provedor de autoestima, de valorização, de realização pessoal e profissional, de fonte de alegria, em um trabalho considerado “mais sem graça”, frustrante, causador de sentimentos negativos, como tristeza. Além disso o significado atribuído ao trabalho se mostrou na maioria das entrevistas completamente diferente, não há mais a relação de construção do conhecimento com os alunos, de contribuição para o futuro da sociedade e para o desenvolvimento dos estudantes.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os objetivos propostos inicialmente neste estudo foram alcançados e permitiram a possibilidade do entendimento mais amplo sobre o processo de readaptação funcional, especialmente em relação aos docentes, e o impacto da readaptação no sentido e no significado atribuído ao trabalho pré e pós readaptação.

Devido a todas as mudanças que o papel e as responsabilidades dos docentes sofreram durante os últimos anos, a categoria vem enfrentado deterioração nas suas condições de trabalho e aumento de suas responsabilidades. Considerando que o trabalho não é neutro nas questões de saúde, o enfrentamento do cotidiano conturbado poderá estar contribuindo para o adoecimento físico e mental desses profissionais, que buscam diversas formas de enfrentar essas adversidades, como o absenteísmo, as licenças temporárias para tratamento de saúde e as readaptações funcionais.

Assim como em outras localidades do país, as condições de trabalho na Rede Municipal de Educação de Goiânia se mostram, na visão dos trabalhadores, distantes das ideais, acarretando para esses indivíduos maior envolvimento físico e mental para que consigam realizar seu trabalho. Para além das questões envolvendo as condições de trabalho os docentes reforçaram, através das entrevistas, que se sentem sobrecarregados com novas exigências e responsabilidades que são atribuídas à categoria.

O processo de readaptação funcional no município de Goiânia, apesar de ser considerado rápido se comparado com outros estudos, apresenta características de alta burocratização, com pouca participação dos servidores e se mostra também impactante na organização escolar. Além disso é um processo visto como individual, havendo a separação das questões de saúde com as condições das instituições e é também, na maioria das vezes, um processo solitário, sem acompanhamento e auxílio de secretarias do governo.

Ao tratarmos sobre as questões da readaptação no cotidiano de trabalho, foi possível considerar que o ambiente escolar nem sempre se torna um ambiente acolhedor para os trabalhadores readaptados, já que os mesmos são, muitas vezes, fonte de piadas e de discriminação, ocasionalmente pelos próprios colegas docentes, o que nos leva a sugerir que é necessário um maior entendimento sobre o processo de readaptação e o que lhe está subjacente para todos os funcionários da RME, uma vez que a readaptação, apesar de ser considerada como uma situação individual, quando atinge parte de uma mesma

categoria e efetivamente tem consequência sobre todos, se faz necessário que esse entendimento individual seja revisto.

Ainda em relação ao cotidiano e ambiente escolar, é necessário que se reveja o quadro de funções realizados por esses servidores. Apesar de afirmarem que a readaptação foi eficaz para o tratamento de saúde, parte dos docentes se mostram descontentes com as funções realizadas. Os docentes readaptados se mostram como os trabalhadores mais flexíveis dentro da instituição educacional, contudo, a falta de uma definição como havia anteriormente em regência, quando os docentes sabiam exatamente quais eram suas funções, acaba por gerar instabilidade para a categoria, visto que serem considerados como trabalhadores sempre em “*stand by*” ou “tapa buraco” se mostra como um fator desgostoso para esses profissionais.

O sentido do trabalho para a maioria desses funcionários é diferente após a readaptação do que aquele apresentado anteriormente. Os servidores, em virtude de suas novas funções, em especial aqueles servidores que não possuem uma função definida dentro da instituição, não possuem mais reconhecimento em relação ao seu trabalho como tinham anteriormente, de forma que o trabalho passa a ser entediante, chato, desvalorizado e frustrante. O significado social do trabalho para os docentes também se mostrou divergente em sua maioria, especialmente para aqueles que não possuem uma função definida, o trabalho passa a não ter uma contribuição social, passa a não oferecer a realização profissional nem a relação com o conhecimento.

Assim, a visão profissional que esses docentes possuem de si próprios em alguns casos é diferente da que tinham antes da readaptação, pois a falta do contato com as crianças, o fato de não haver o reconhecimento, e assim a desvalorização profissional, acarreta na maneira como o servidor se reconhece. Para os outros servidores a visão profissional está relacionada com o compromisso pessoal, não havendo mudanças na forma de se reconhecerem como profissionais.

A partir destes resultados, sugere-se que haja maior atenção ao processo de readaptação, mais atenção e cuidados com os funcionários que estão a vivê-lo e aos que já passaram pelo processo, sendo importante e necessário desenvolver ações que trabalhem com a categoria docente para que haja mais entendimento sobre a condição dos professores e que, de forma coletiva, novas funções possam ser atribuídas para estes docentes, para que não sejam excluídos, discriminados ou que desenvolvam sentimentos de inutilidade. Para além disso, considerando a relação entre más condições de trabalho e maior desgaste físico e mental dos trabalhadores, é necessário um olhar mais cuidadoso

com a estrutura e organização das instituições escolares, na tentativa de minimizar o aparecimento de doenças físicas e mentais na categoria.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdoucheli, Elisabeth., & Dejours, Christophe (1993a). Desejo ou motivação? A interrogação psicanalítica sobre o trabalho. In: Betiol, Maria Irene S. (Coord), *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 33-34). São Paulo: ATLAS S.A.
- Abdoucheli, Elisabeth., & Dejours, Christophe (1993b). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: Betiol, Maria Irene S. (Coord), *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp.119-143). São Paulo: ATLAS S.A.
- Abreu, Vivian G.V., Almeida, Fernanda S., Barros, Maria Elizabeth., Iglesias, Roberta Z., & Zorzal, Dorotóia C. (2007). Saúde e trabalho docente: a escola como produtora de novas formas de vida. *Trabalho, Educação e Saúde*, 5 (1), 103-124. Retirado em junho 26, 2017 de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-377462007000100005&script=sci_abstract&tlng=pt
- Afonso, Natércio (2005). *Investigação naturalista em educação: Um guia prático e crítico*. Porto: ASA S.A.
- Aguiar, Gina Maria P. (2011). *PROEJA: Análise acerca das potencialidades de inclusão sociolaboral dos alunos*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Brasil.
- Alevato, Hilda Maria R., & Figueiredo, Jussara M. (2013, outubro). A visão de prazer e sofrimento da psicodinâmica do trabalho ante a precarização e a intensificação do trabalho: breve reflexão. *Anais do XXXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção: A gestão dos processos de produção e as parcerias globais para o desenvolvimento sustentável dos sistemas produtivos*, Salvador, BA, Brasil. Retirado em julho 20, 2017 http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2013_TN_STO_180_026_23218.pdf
- Alonso, Myrtes (2002). O Trabalho Coletivo na Escola. In Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. *Formação de Gestores Escolares para a Utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação* (pp. 22-28). São Paulo: PUC-SP.

- Alves, Nancy N. (2012). Perfil e desenvolvimento profissional docente na educação básica em Goiás. In: Oliveira, Dalila A., Oliveira, João F., & Vieira, Livia F. (Orgs), *Trabalho docente na educação Básica em Goiás* (pp.73-95). Belo Horizonte: Fino Traço.
- Alves, Wanderson F. (2010). Gestão escolar e o trabalho dos educadores: da estreiteza das políticas à complexidade do trabalho humano. *Educação e Sociedade*, 31(110), 17-34. Retirado em janeiro 24, 2017 de <http://www.cedes.unicamp.br>
- Alves, Wanderson F. (2012). O trabalho e a saúde dos docentes em Goiás. In: Oliveira, Dalila A., Oliveira, João F., & Vieira, Livia F. (Orgs), *Trabalho docente na educação Básica em Goiás* (pp.133-149). Belo Horizonte: Fino Traço.
- Alves, Wanderson F. (2014). Crítica a razão gestonária na educação: o ponto de vista do trabalho. *Revista Brasileira de Educação*, 19(56), 37-59. Retirado em março 23, 2017 de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141324782014000100003&script=sci_abstract&tlng=pt
- Amado, João., Costa, António Pedro., & Crusoé, Nilma. (2013). A Técnica da Análise de Conteúdo. In: Amado, João (Coord.), *Manual de Pesquisa Qualitativa em Educação* (pp. 301-352). Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Amado, João (2013a). Introdução. In: Amado, João (Coord.), *Manual de Pesquisa Qualitativa em Educação* (pp. 11-16). Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Amado, João (2013b). A investigação em educação e seus paradigmas. In: Amado, João (Coord.), *Manual de Pesquisa Qualitativa em Educação* (pp. 19-71). Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Amado, João., & Ferreira, Sónia (2013). A entrevista na investigação educacional. In: Amado, João (Coord.), *Manual de Pesquisa Qualitativa em Educação* (pp. 207-298). Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Amado, Tina., & Bruschini, Cristina. (1988). Estudos sobre mulher e educação: algumas questões sobre o magistério. *Cadernos de Pesquisa*, 64, 4-13. Retirado em março 15, 2017 de <http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/1179>
- Amaral, Grazielle A., & Mendes, Ana Magnólia B. (2017). Readaptação profissional de professores como uma promessa que não se cumpre: uma análise da produção científica brasileira. *Educação em Revista*, 18(2), 105-120. Retirado em março 21, 2018 de

<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/educacaoemrevista/article/view/7417>

- Andrade, Márcia S., & Simplício, Sandra D. (2011). Compreendendo a questão da saúde dos professores da Rede Municipal de São Paulo. *PSICO*, 42(2), 159-167. Retirado em março 26, 2017 de <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/7566>
- Apple, Michael (1988). Ensino e trabalho feminino: uma análise comparativa da história e ideologia. *Cadernos de Pesquisa*, 14, 14-23. Retirado em janeiro 16, 2017 de <http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/1180>
- Araújo, Tânia Maria., Carvalho, Fernando M., Neto, Annibal M. S., Porto, Lauro A., & Reis, Eduardo José F. B. (2005). Trabalho e distúrbios psíquicos em professores da rede municipal de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. *Caderno de Saúde Pública*, 21(5), 1480-1490. Retirado em junho 21, 2017 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2005000500021
- Arbex, Ana Paula S., Mendonça I, André Luis O., & Souza, Kátia R. (2013). Trabalho docente, readaptação e saúde: a experiência dos professores de uma universidade pública. *PHYSIS Revista de Saúde Coletiva*, 23(1), 263-284. Retirado em novembro 11, 2016 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010373312013000100015
- Assis, Lúcia Maria (2012). As condições de trabalho dos professores da educação básica em Goiás. In: Oliveira, Dalila A., Oliveira, João F., & Vieira, Livia F. (Orgs), *Trabalho docente na educação Básica em Goiás* (pp. 115-132). Belo Horizonte: Fino Traço.
- Assunção, Ada A., Barreto, Sandhi Maria., & Gasparine, Sandra Maria (2005). O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e Pesquisa*, 31(2), 189 – 199. Retirado em novembro 30, 2016 de <http://www.scielo.br/pdf/ep/v31n2/a03v31n2.pdf>
- Assunção, Ada A., Gama, Ana C.C., & Vianello, Luciana (2008). Estratégias implementadas para enfrentar as exigências da sala de aula: o caso das professoras readaptadas por disfonia. *Distúrbios da Comunicação*, 20(2), 163-170. Retirado em fevereiro 24, 2017 de <https://revistas.pucsp.br/index.php/dic/article/view/6747>

- Assunção, Ada A., & Oliveira, Dalila A. (2009). Intensificação do trabalho e saúde dos professores. *Educação e Sociedade*, 30(107), 349-372. Retirado em fevereiro 20, 2017 de <http://www.scielo.br/pdf/es/v30n107/03.pdf>
- Assunção, Ada A., Noronha, Maria Márcia B., & Oliveira, Dalila A. (2008). O sofrimento no trabalho docente: o caso das professoras da rede pública de Montes Claros, Minas Gerais. *Trabalho, Educação e Saúde*, 6(1), 65-85. Retirado em janeiro 23, 2017 de <http://www.scielo.br/pdf/tes/v6n1/05.pdf>
- Athayde, Milton., Brito, Jussara., & Nunes, Bernadete O. (2001). Readaptação profissional e produção de sentido no trabalho de merendeiras e serventes. In: Athayde, Milton., Barros, Maria Elizabeth., Brito, Jussara., & Neves, Mary (Orgs), *Trabalhar na Escola? “Só inventando o prazer”* (pp. 185-214). Rio de Janeiro: Edições IPUB – CUCA.
- Athayde, Milton., Brito, Jussara., Filho, Abrantes S., Hyppolito, Amanda., Nunes, Bernadete., Santos, Maria B., & Silva, Edil F. (2001). Readaptação profissional: A “ponta do iceberg”? In: Athayde, Milton., Barros, Maria Elizabeth., Brito, Jussara; & Neves, Mary (Orgs), *Trabalhar na Escola? “Só inventando o prazer”* (pp. 163-184). Rio de Janeiro: Edições IPUB – CUCA.
- Ball, Stephen (2001). Diretrizes Políticas Globais e Relações Políticas Locais em Educação. *Currículo Sem Fronteiras*, 1(2), 99-116. Retirado em janeiro 7, 2018 de <http://www.curriculosemfronteiras.org/vol1iss2articles/ball.pdf>
- Barbosa, Maria do Socorro X. T. (2014). *Trabalho docente, readaptação funcional e identidade: Um estudo de caso*. Trabalho de conclusão de curso, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.
- Barros, Maria Elizabeth B., & Mascarello, Marinete Rosa P. (2007). Nos fios de Ariádne: cartografia da relação saúde-trabalho numa escola pública de Vitória-ES. *Revista Brasileira de Educação*, 12(34), 104-199. Retirado em dezembro 12, 2016 de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141324782007000100009&script=sci_abstract&tlng=pt
- Bendassolli, Pedro F. (2011). Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, Fortaleza, 11(1), 65 – 99. Retirado em maio 10 de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v11n1/04.pdf>

- Benevides-Pereira, Ana Maria T. (2002). Burnout, por quê? Uma Introdução. In: Benevides-Pereira, Ana Maria T. (Org), *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador* (pp.13-20). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Boletim Informativo, Junta Médica Municipal de Goiânia, 2012.* Informa as etapas para o pleito do processo de readaptação funcional. (Documento interno)
- Boni, Valdete, & Quaresma, Sílvia Jurema (2005). Aprendendo a entrevistas: Como fazer entrevistas em ciências sociais. *Em Tese*, 2(1), 68-80. Retirado em julho 9, 2018 de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027/16976>
- Branco, Jerônimo C., Giusti, Patrícia H., Jansen Karen., & Silva, Felipe G. (2011). Prevalência de sintomas osteomusculares em professores de escolas públicas e privadas do ensino fundamental. *Fisioterapia em Movimento*, 24(2), 307-314. Retirado em janeiro 24, 2017 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-51502011000200012
- Brand, Rita Melânia W. (2010a, outubro). A construção da identidade docente e de suas representações sobre o próprio trabalho: O fenômeno do mal-estar *Anais do II Simpósio Nacional de Educação*, Cascavel, Paraná, Brasil. Recuperado em março 29, 2017 de <http://cac.php.unioeste.br/eventos/iisimposioeducacao/anais/trabalhos/175.pdf>
- Brand, Rita Melânia W. (2010b, outubro). Um Contexto em Mudança: Trabalho, Saúde e Profissão Docente. *Anais do II Simpósio Nacional de Educação*, Cascavel, Paraná, Brasil. Recuperado em novembro 6, 2016 de <http://cac.php.unioeste.br/eventos/iisimposioeducacao/anais/trabalhos/174.pdf>
- Brito, Jussara., & Gomes, Luciana (2006). Desafios e possibilidades ao trabalho docente e à sua relação com a saúde. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 6(1), 49-62. Retirado em maio 12, 2017 de <http://www.revispsi.uerj.br/v6n1/artigos/PDF/v6n1a05.pdf>
- Campos, Claudinei José G. (2004). Método de análise de conteúdo: Ferramenta para a análise dedados qualitativos no campo da saúde. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 57(5), 611-614. Retirado em julho 8, 2018 de <http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n5/a19v57n5>
- Canguilhem, Georges (2001). Meio e normas do homem no trabalho. *Pro-posições*, 12(2-3), 109-121. Retirado em maio 24, 2017 de <https://www.fe.unicamp.br/pf-fe/3536-artigos-canguilhemg.pdf>

- Capitão, Cláudio G., & Heloani, José Roberto (2003). Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 102-108. Retirado em dezembro 23, 2017 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200011
- Carlotto, Mary Sandra (2011). Síndrome de Burnout em Professores: Prevalência e Fatores Associados. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(4), 403 – 410. Retirado em março 10, 2017 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010237722011000400003
- Carlotto, Mary Sandra., & Diehl, Liciane (2014). Conhecimentos de professores sobre a Síndrome de Burnout: Processo, fatores de risco e consequências. *Psicologia em Estudo*, 19(4), 741-752. Retirado em outubro 30, 2016 de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141373722014000400741&script=sci_abstract&tlng=pt
- Carvalho, Fátima A. (2003) Burnout e resiliência: Novos olhares sobre o mal-estar docente. *Revista UniVap*, 10(18), 26-32. Retirado em março 9, 2017 de http://www.univap.br/univap/pro_reitorias/int_uni_soc/revista/RevistaUnivap18.pdf.
- Charlot, Bernard (2006). A pesquisa educacional entre conhecimentos, políticas e práticas: Especificidades e desafios de uma área de saber. *Revista Brasileira de Educação*, 11(31), 7-18. Retirado em março 19, 2017 de <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v11n31/a02v11n31.pdf>
- Charlot, Bernard (2008). O professor na sociedade contemporânea: um trabalhador da contradição. *Revista FAEBA – Educação e Contemporaneidade*, 17(30), 17-31. Retirado em setembro 14, 2014 de <http://www.uneb.br/revistadafaeaba/files/2011/05/numero30.pdf>
- Chauí, Marilena (2003). A universidade pública sob nova perspectiva. *Revista Brasileira de Educação*, (24), 5-15. Retirado em outubro 08, 2018 de <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n24/n24a02.pdf>
- Codo, Wanderley., & Vasques-Menezes, Iône. (1999). O que é Burnout? In: Codo, Wanderley (Coord.), *Educação: carinho e trabalho. Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação* (pp. 237-254). Petrópolis: Vozes.

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Recuperado de*
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm
- Coutinho, Maria C., Krawulski, Edite., & Soares, Dulce Helena P. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia e Sociedade*, 19(1), 29-37. Retirado em janeiro 21, 2017 de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010271822007000400006&script=sci_abstract&tlng=pt
- Day, Arla., & Leiter, Michael P. (2014). The good and bad of working relationships. In: Bakker, Arnold B., Leiter, Michael P., & Malash, Christina. (Eds), *Burnout at work: A psychological perspective* (pp.56-79). New York: Psychology Press.
- Decreto n.6.042, de 12 de fevereiro de 2007. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Retirado de <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2007/decreto-6042-12-fevereiro-2007-551014-norma-pe.html>
- Dejours, Christophe (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de Psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, Christophe (1993a). A carga psíquica do trabalho. In: Betiol, Maria Irene S. (Coord), *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 21-32). São Paulo: ATLAS S.A.
- Dejours, Christophe (1993b). Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. In: Betiol, Maria Irene S. (Coord), *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 46-66). São Paulo: ATLAS S.A.
- Dejours, Christophe., & Jayet, Christian (1993). Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: Metodologia aplicada a um caso. In: Betiol, Maria Irene S. (Coord), *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp.67-118). São Paulo: ATLAS S.A.
- Dejours, Christophe (2004). *O fator humano*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, Christophe (2007). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

- Dicionário Etimológico (2017). Retirado em 15 de janeiro, 2017 de <https://www.dicionarioetimologico.com.br/>
- Dimatos, Anna Maria M. (1989). *Prazer no trabalho*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Engenharia de Produção e Sistemas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.
- Diretrizes de Organização do Triênio 2012-2014, Secretaria Municipal de Educação e Esporte, 2012*. Regulamenta a organização das instituições educacionais da Rede Municipal de Educação de Goiânia. (Documento interno)
- Dohms, Karina P., Lettnin, Carla., Mendes, Aline R., Mosquera, Juan José M., Stobäus, Claus D., & Zacharias, Jamile. (2011). Saúde e Educação: Do mal-estar ao bem-estar docente. *Revista Educação por Escrito – PUCRS*, 2(1), 16-30. Retirado em julho 13, 2017 de <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/porescrito/article/view/8674>
- Drugg, Ângela., Goulart, Janete. A., & Santiago, Anna. Rosa. F. (2003). Afastamento para tratamento de saúde: Sintoma institucional e recurso precário no enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho docente. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, 3(2), 372-394. Retirado em fevereiro 18, 2017 de <http://periodicos.unifor.br/rmes/article/view/4873>.
- Dubar, Claude (2012). A construção de si pela atividade de trabalho: A socialização profissional. *Cadernos de Pesquisa*, 42(146), 351-367. Retirado em junho, 18, 2018 de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010015742012000200003&script=sci_abstract&tlng=pt
- El-Guindy, Moustafa M. (2004). *Metodologia e ética na pesquisa científica*. São Paulo: Santos.
- Enriquez, Eugène (1999). Perda do trabalho, perda da identidade. In: Maria Regina Nabuco., & Antônio.Carvalho-Neto (Eds.), *Relações de trabalho contemporâneas* (pp. 69-83). Belo Horizonte: PUC Minas.
- Esteve, José Manuel (1999) *O mal-estar docente: A sala de aula e a saúde dos professores*. Bauru: EDUSC.
- Evangelista, Simone T., & Valentim, Igor Vinícius L. (2013). Remuneração Variável de Professores: controle, culpa e subjetivação. *Educação e Realidade*, 38(3), 999-1118. Retirado em março 25, 2017 de http://www.ufrgs.br/edu_realidade

- Fantini, Adriana Judith E., La Rocca, Poliana F., & Silveira, Andréa Maria (2010). Readaptação Ocupacional de Servidores Públicos: a experiência de uma universidade pública. *Revista Médica de Minas Gerais*, 20(2), 59-65. Retirado em janeiro 13, 2017 de <http://rmmg.org/artigo/detalhes/1035>
- Faria, Ederson., & Souza, Vera Lúcia T. (2011). Sobre o conceito de identidade: Apropriações em estudos sobre formação de professores. *Psicologia Educacional e Organizacional*, 15(1), 35-42. Retirado em fevereiro 26, 2018 de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141385572011000100004&script=sci_abs tract&tlng=p
- Ferreira, Edirê S., & Siqueira, Maria J.T. (2003). Saúde das Professoras das Séries Iniciais: O que o gênero tem a ver com isso? *Psicologia, Ciência e Profissão*, 23(3), 76-83. Retirado em setembro 28, 2016 de <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v23n3/v23n3a11.pdf>
- Ficher, Frida M., Moreno, Cláudia R., & Rotenberg, Lúcia. (2003). A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. *São Paulo em Perspectiva*, 17(1), 34-46. Retirado em setembro 24, 2016 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010288392003000100005
- Freitas, Revalino Antônio (2008, maio). Precarização e tempo de trabalho. *Anais do II Seminário Nacional de Trabalho e Gênero: Políticas Públicas, Gênero e Trabalho*, Goiânia, Goiás, Brasil. Retirado em janeiro, 25, 2018 de <https://strabalhoegenero.cienciassociais.ufg.br/up/245/o/stg2008-4-3.pdf>
- Freitas, Revalino Antônio (2010). O direito do trabalho diante de sua vulnerabilidade. In: Freitas, Revalino Antônio., Oliveira, Dijaci David., & Tosta, Tania Ludmila D. (Orgs.), *Sociologia e educação em direitos humanos* (pp. 83-94). Goiânia: Cegraf-UFG.
- Frigotto, Gaudêncio (2002). Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: Teorias em conflito. In: Frigotto, Gaudêncio (Org.), *Educação e crise do trabalho: Perspectiva de final de século* (pp. 25-54). Petrópolis: Vozes.
- Frigotto, Gaudêncio (2003). *Educação e a crise do capitalismo real*. São Paulo: Cortez.
- Giannini, Susana P.P., & Passos, Maria Consuêlo (2006). Histórias que fazem sentidos: As determinações das alterações vocais do professor. *Distúrbios da*

- Comunicação*, 18(2), 245-147. Retirado em maio 21, 2017 de <https://revistas.pucsp.br//index.php/dic/article/view/11809>
- Giddens, Anthony (2005). *Sociologia*. Porto Alegre: ARTMED.
- Godoy, Arilda Schmidt (1995). Pesquisa qualitativa: Tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(3), 20-29. Retirado em julho 9, 2018 de <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3>
- Gonçalves, Gustavo Bruno B. (2012). A saúde vocal do docente brasileiro: Fatores de risco para distúrbios de voz relacionados ao trabalho. In: Oliveira Dalila A., & Vieira Livia F. (Orgs), *Trabalho na educação básica: A condição docente em sete estados brasileiros* (pp. 399-427). Belo Horizonte: Fino Traço.
- Gouveia, Andréa B., & Souza, Ângelo Ricardo (2011). Os trabalhos docentes da educação básica no Brasil em uma leitura possível das políticas educacionais. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, 19(35), 1-22. Retirado em julho 22, 2017 de <http://www.scielo.br/pdf/er/n48/n48a05>
- Guiraldelli, Reginaldo (2014). Trabalho, trabalhadores e questão social na sociabilidade capitalista. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 101-115. Retirado em fevereiro 25, 2018 de <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/112335>
- Harvey, David (1992). *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Edições Loyola.
- Henington, Élide A. (2008). Gestão dos processos de trabalho e humanização em saúde: Reflexões a partir da ergologia. *Revista Saúde Pública*, 42(3), 555-561. Retirado em janeiro 05, 2018 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003489102008000300024
- Hipolito, Álvaro M. (2012). Trabalho docente na educação básica no Brasil: As condições de trabalho. In: Oliveira Dalila A., & Vieira Livia F. (Orgs), *Trabalho na educação básica: a condição docente em sete estados brasileiros* (pp. 211-229). Belo Horizonte: Fino Traço.
- Hirata, Helena (2001). Globalização e divisão sexual do trabalho. *Cadernos Pagu*, 17(18), 139-156. Retirado em janeiro 18, 2017 de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010483332002000100006&script=sci_abstract&tlng=pt
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2017). *Síntese dos Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro. Retirado de: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>

- Lacman, Selma., & Uchida, Seiji (2003). Trabalho e Subjetividade: O olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 79-90. Retirado em fevereiro 28, 2018 de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151637172003000200006
- Laranjeira, Sônia Maria G. (2000). As transformações do trabalho num Mundo globalizado. *Sociologias*, 2(4), 19-19. Retirado em janeiro 21, 2018 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222000000200002
- Lei Complementar n.011, de 11 de maio de 1992*. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Goiânia. Retirado de https://www.goiania.go.gov.br/html/gabinete_civil/sileg/dados/legis/1992/lc_19920511_000000011.html
- Lei n.8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Retirado de http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L8112compilado.htm
- Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Retirada de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm
- Leiter, Michael P., & Maslach, Christina (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. São Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Lemos, Simone., & Rumel, Davi (2005). Ocorrência de disfonia em professores de escolas públicas da rede municipal de ensino de Criciúma – SC. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 07-13. Retirado em março 12, 2017 de <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v30n112/02.pdf>
- Lima, Maria Elizabeth A. (2007). Trabalho e identidade: Uma reflexão à luz do debate sobre a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea. *Educação e Tecnologia*, 12(3), 5-9. Retirado em janeiro 14, 2018 de <https://seer.dppg.cefetmg.br/index.php/revista-et/article/view/107/109>
- Lopes, Amélia (2001). *Libertar o desejo, resgatar a inovação. A construção de identidades profissionais docentes*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.
- Lopes, Amélia (2004). Motivação e mal-estar docente. In Áurea Adão., & Édio Martins (Orgs.), *Os professores: Identidades (re)construídas* (pp. 93-108). Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas.

- Mariano, Maria do Socorro S., & Muniz, Hélder P. (2006). Trabalho docente e saúde: o caso dos professores da segunda fase do ensino fundamental. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 6(1), 76-88. Retirado em maio 14, 2017 de <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/11083/8760>
- Marin, Alda J., & Sampaio, Maria M. F. (2004). Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. *Educação e Sociedade*, 25(89), 1203-1225. Retirado em junho 13, 2016 de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302004000400007&script=sci_abstract&tlng=es
- Martínez, Deolidia (2003). Estudos do trabalho docente. In: Oliveira, Dalila A. (Org), *Reformas Educacionais na América Latina e os Trabalhadores Docentes* (pp. 75-85). Belo Horizonte: Autêntica.
- Martins, Ana Cláudia A., & Oliveira, Gerson. *Trabalho: fonte de prazer e sofrimento e as práticas orientais*. São Paulo: UNICAMP, 2012.
- Marques, Solange V.D., Martins, Gabriela B., & Sobrinho, Oswaldo C. (2011). Saúde, trabalho e subjetividade: Absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. *Cadernos EBAPE.BR*, 9 (nº especial), 668-680. Retirado em junho 11, 2017 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167939512011000600012
- Marx, Karl (1960). *O Capital*. São Paulo: Edições e Publicações Brasil Editôra S. A.
- Medeiros, Rosana C.F. (2010). *Para uma ecologia (mais) humana do professor readaptado*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, Brasil.
- Mendes, Maria Luiza M. (2015). A precarização do trabalho docente e seus efeitos na saúde dos professores da rede Municipal do Recife. *HUM@NAE- Questões Controversas do Mundo Contemporâneo*, 9(1), 62-75. Retirado em março 23, 2017 de <http://humanae.esuda.com.br/index.php/humanae/article/view/202>
- Moraes, Roque (1999). Análise de conteúdo. *Revista Educação*, 22(37), 7-32. Retirado em julho 10, 2018 de https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4125089/mod_resource/content/1/Roque-Moraes_Analise%20de%20conteudo-1999.pdf
- Nardi, Henrique C., Ramos, Márcia Z., & Trittoni, Jaqueline (2008). A experiência de afastamento do trabalho por adoecimento vivenciada como processo de ruptura ou continuidade nos modos de viver. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*,

- 11(2), 209 – 221. Retirado em janeiro 15, 2017 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2010000200010 Arruar o nome na página 50
- Navarro, Vera Lúcia., & Padilha, Valquíria (2007). Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo. *Psicologia e Sociedade*, 19(nº especial), 14-20. Retirado em junho 07, 2017 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822007000400004
- Neves, Mary Yale R., & Silva Edith S. (2006). A dor delícia de ser (estar) professora: Trabalho docente e saúde mental. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 6(1), 63-75. Retirado em maio 15, 2017 de <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/11082>
- Nóvoa, António (1999). Os professores na virada do milênio: Do excesso dos discursos à pobreza das práticas. *Educação e Pesquisa*, 25(1), 11-20. Retirado em julho 13, 2016 de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S151797021999000100002&script=sci_abstract&tlng=pt
- Oliveira, Dalila A. (2003). As reformas educacionais e suas repercussões sobre o trabalho docente. In: Oliveira, Dalila A. (Org), *Reformas Educacionais na América Latina e os Trabalhadores Docentes* (pp. 13-37). Belo Horizonte: Autêntica.
- Oliveira, Dalila A. (2004). A reestruturação do trabalho docente: Precarização e flexibilização. *Educação e Sociedade*, 25(89), 1127-1144. Retirado em outubro 04, 2018 de <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n89/22614>
- Oliveira, Dalila A., & Vieira, Livia F. (2012). O trabalho docente na educação básica no estado de Goiás: conhecendo novos docentes e suas condições. In: Oliveira, Dalila A., Oliveira, João F., & Vieira, Livia F. (Orgs), *Trabalho docente na educação Básica em Goiás* (pp. 11-20). Belo Horizonte: Fino Traço.
- Oliveira, João F. (2012). Política educacional e regulação do trabalho docente em Goiás. In: Oliveira, Dalila A., Oliveira, João F., & Vieira, Livia F. (Orgs), *Trabalho docente na educação Básica em Goiás* (pp. 151-173). Belo Horizonte: Fino Traço.
- Olivier- Heckler, Cristiane., & Soratto, Lúcia (1999). Trabalho: Atividade humana por excelência. In: Codo, Wanderley (Coord.), *Educação: carinho e trabalho. Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação* (pp. 237-254). Petrópolis: Vozes.

- Organização Mundial da Saúde (1993). *Classificação de Transtornos Mentais e de comportamento da CID-10: Descrições clínicas e diretrizes diagnósticas*. Porto Alegre: ARTMED.
- Praun, Luci (2016). A solidão dos trabalhadores: sociabilidade contemporânea e degradação do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, 19(2), 147-160. Retirado em março 3, 2018 de <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/140593>
- Pinho, Diana Lúcia M., & Souza, Ana Lúcia R. (2006, agosto). Levantamento dos problemas de saúde que afastaram os professores do trabalho, na rede pública municipal de Jataí-GO. *Anais do V Simpósio de Educação do Sudoeste Goiano. Educação Brasileira: Análise das Mudanças Recentes*. Jataí, Goiás, Brasil. Retirado em abril 10, 2017 de <http://revistas.jatai.ufg.br/>
- Portaria n.1.339, de 18 de novembro de 1999. Delega ao Sistema Único de Saúde - SUS a revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho; recomenda ao Ministério da Saúde a publicação da Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho. Retirada de http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html
- Ribeiro, Regina da Conceição (2017, agosto). A influência e a importância do trabalho para a sociedade e suas diferentes concepções. *Anais do VIII Jornada internacional de Políticas públicas. São Luís, Maranhão, Brasil*. Retirado em abril 6, 2018 de <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo2/ainfluenciaeaimportanciadotrabalhoparaasociedadeeasuasdiferentesconcepcoes.pdf>
- Robalino, Magaly (2012). A saúde e o trabalho docente: um desafio para as políticas públicas da educação. In: Oliveira Dalila A., & Vieira Lívia F. (Orgs), *Trabalho na educação básica: a condição docente em sete estados brasileiros* (pp. 371-397). Belo Horizonte: Fino Traço.
- Rodrigues, Ademir C., & Sousa, Nicélio S. (2017, agosto). *Formação de professores: contextos, sentidos e práticas*. *Anais do IV Seminário internacional de Representações Sociais, Subjetividade e Educação*. Curitiba, Paraná, Brasil. Retirado em fevereiro 7, de 2018 de <https://educere.pucpr.br/>
- Rozemberg, Brani., & Souza, Kátia R. (2013). As macropolíticas educacionais e a micropolítica de gestão escolar: Repercussões na saúde dos trabalhadores. *Educação e Pesquisa*, 39(2), 433-447. Retirado em março 25, 2017 de

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151797022013000200010

- Sato, Leny. (2002). Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: Replanejando o trabalho através das negociações cotidianas. *Cadernos de Saúde Pública*, 18(5), 1147-1166. Retirado em novembro 12, 2017 de <http://www.scielo.br/pdf/csp/v18n5/10988.pdf>
- Silva, Fernanda V. (2014). *Readaptações na rede municipal de educação do município de Goiânia*. Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade de Ciências Sociais, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, Brasil.
- Silva, Luís Gustavo A. (2012). Contrato, carreira e remuneração docente em Goiás. In: Oliveira, Dalila A., Oliveira, João F., & Vieira, Livia F. (Orgs), *Trabalho docente na educação Básica em Goiás* (pp. 97-114). Belo Horizonte: Fino Traço.
- Spiriduso, Waneen W (2005), Dimensões físicas do envelhecimento. Barueri: Manole.
- Tosta, Tania Ludmila D. (2010). Diferenças de gênero, raça e escolaridade na configuração do trabalho precário. In: Freitas, Revalino Antônio., Oliveira, Dijaci David., & Tosta, Tania Ludmila D. (Orgs.), *Sociologia e educação em direitos humanos* (pp. 95-111). Goiânia: Cegraf-UFG.
- Vasconcelos, Ivar César O. (2017). Aprender a conviver, sem violência: O que dá e não dá certo? *Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25(96), 897-917. Retirado em outubro 02, 2017 de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010440362017005007104&script=sci_abstract&tlng=pt
- Vieira, Rosemary C. (2013). *Readaptação funcional de professores no serviço público: a organização como determinante de conflitos intersubjetivos e dramas pessoais*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Engenharia, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Brasil.
- Wachowicz, Maria Cristina (2007). *Segurança, saúde e ergonomia*. Curitiba: IBPEX

Apêndice I: Consentimento Informado



Consentimento informado

Convido _____ o(a)
servidor(a) _____ a
participar como voluntário(a) da pesquisa intitulada “ A (RE) CONSTRUÇÃO DO SENTIDO DO TRABALHO PARA PROFESSORES READAPTADOS DA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE GOIÂNIA” da autoria de Fernanda Vilela Silva (Aluna da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto), orientado pelo professor Doutor João Carlos Pereira Caramelo (Professor Auxiliar da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto), no âmbito da dissertação de Mestrado em Ciências da Educação.

Após ler com atenção e ser esclarecido sobre as informações a seguir e no caso de concordar em participar do estudo, assine ao final do documento, que está em duas vias. Uma delas será a sua e a outra do pesquisador responsável.

Este estudo irá avaliar por meio da realização de entrevistas gravadas com o auxílio de um gravador e com o tempo médio de duração de 40 minutos. Você será devidamente orientado em relação ao andamento da entrevista e tem total direito de interromper sua participação na pesquisa, caso sintam-se desconfortáveis ou constrangidos (as), sem qualquer prejuízo à sua pessoa.

A referida pesquisa tem como objetivo geral analisar a construção do sentido do trabalho para os professores após passarem pelo processo de readaptação, além de buscar ter uma visão sobre o fenômeno da readaptação de diferentes sujeitos envolvidos no processo. O estudo justifica-se, pois, quanto mais abrangente o conhecimento sobre a área, mais políticas públicas poderão ser criadas ou poderá ocorrer mudanças no processo que leve a melhoria no trabalho e nas vidas das pessoas que sofrem diretamente e indiretamente com este processo.

Entre os possíveis riscos da pesquisa encontram-se os incômodos associados ao procedimento de responder questões pessoais relacionadas ao sentimento sobre o adoecimento e o impacto que este causou em sua vida profissional e pessoal.

Haverá sigilo de todos os dados coletados pelas entrevistas. Todas as informações serão confidenciais, garantindo o anonimato do participante. Os dados coletados no estudo serão utilizados para fins acadêmicos e de publicação.

Para questões relacionadas a este estudo entre em contato com a pesquisadora, fone: (62)981147728 ou por e-mail: fernandav623@gmail.com

Assinatura do sujeito

Pesquisador responsável

Apêndice II: Guiões utilizados durante a pesquisa

Guião nº 1 - direcionado aos professores readaptados

Blocos	Objetivo do bloco	Questões orientadoras	Perguntas
Bloco 1- Início da entrevista	Apresentar a pesquisadora, a pesquisa e criar um ambiente agradável para a realização da entrevista	Explicitar sobre o uso do gravador, informar sobre o anonimato do participante, agradecer a disponibilidade em colaborar com a pesquisa e explicar como a mesma será feita	Neste bloco não haverá perguntas, apenas explicações.
Bloco 2 – Saber sobre a organização prescrita do trabalho na instituição em que trabalhavam quando readaptaram	Levantar dados para fazer comparações com a teoria de Dejours que quanto mais rígida a organização prescrita do trabalho e como a mesma poderá ser sinônimo de sofrimento e adoecimento	Fale sobre sua experiência no cotidiano escolar, mais especificamente em relação a organização do trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> - No exercício da docência em sala de aula, havia flexibilização em relação as atividades realizadas, havia autonomia na tomada de decisão? - Na sua opinião, a forma que a escola é organizada, os horários são organizados, há prejuízos para a saúde do trabalhador? - Qual a sua opinião sobre as condições de trabalho, elas são ideais? - Você acredita que a sala de aula e as condições de trabalho agravam a situação de doença?
Bloco 3 – Saber sobre o processo de readaptação na visão do professor	Levantar dados para entender como os profissionais lidam com o processo de readaptação	Conte como foi a vivência do processo e readaptação.	<ul style="list-style-type: none"> -Me conte como foi a vivência do processo de readaptação? Foi demorado? Difícil? A lotação após a readaptação, satisfaz as suas necessidades? - Antes da readaptação você precisou utilizar de licenças médicas? -Há apoio da Secretaria Municipal de Educação e Esporte durante o processo? E de outras secretarias do governo, como Secretaria de Saúde e de Assistência Social? - Durante o processo, houve a sua participação sobre suas necessidades, ou tudo foi feito pelos diversos profissionais envolvidos no processo?

			<ul style="list-style-type: none"> - Durante o atendimento na Junta Médica Municipal houve questionamentos sobre o seu cotidiano de trabalho? E quanto as condições de trabalho? - Na sua opinião, o que deveria ser melhorado no processo?
Bloco 4 - Falar sobre as funções exercidas atualmente	Levantar dados sobre as funções que os profissionais exercem após a readaptação	Me fale sobre as funções exercidas depois da readaptação	<ul style="list-style-type: none"> - Quais são as funções que você exerce atualmente? - Quais funções você prefere, as de agora ou de quando não era readaptado? - No cotidiano escolar, o seu laudo com as restrições é respeitado, ou há situações que ele é infringido? - Na sua opinião a readaptação e consequentemente as novas funções, foram eficazes no tratamento do seu quadro? De que forma? - Há algum programa da Secretaria de Educação e Esporte ou de outra Secretaria do governo que ajude a entender as novas funções, ou que trabalhe na sua reintegração?
Bloco 5- Falar sobre o reconhecimento e sentido do trabalho	Levantar dados sobre como é o reconhecimento pré readaptação e pós readaptação, tanto por parte do entrevistado, como por parte dos colegas, alunos e pais	Me conta como é o reconhecimento do seu trabalho, agora que é readaptado.	<ul style="list-style-type: none"> - Havia reconhecimento por parte dos colegas de escola, dos alunos e dos pais em relação ao seu trabalho como docente? (Se sim, o que esse reconhecimento significava/significa para você) - Se havia reconhecimento como era? O que os alunos, os pais, os pares que demonstravam esse reconhecimento? - E agora como readaptado? (Se não, o que você sente com essa falta, o que isso significa para você, qual impacto que causa no seu cotidiano de trabalho). - Qual significado que você atribuía ao seu trabalho como regente e qual o significado que atribui agora como readaptado? Qual a importância social do trabalho docente? (Se não for o mesmo, por que são diferentes?) - Você acredita que a sua função é valorizada? - A visão profissional que você tinha de si mesmo, mudou após a readaptação? Por que? - Na sua visão qual é a melhor parte de ser readaptado? Qual é a pior? - Você sentiu alívio em sair da sala de aula? - Hoje como readaptado (a) você participa das tomadas de decisão na instituição? - Em relação a instituição que agora trabalha, como é ser professor readaptado aqui? Já houve problemas com outros funcionários em relação a sua situação funcional? Você já foi de alguma forma excluído ou discriminado por ser readaptado?

			- Após a readaptação, você tem contato com a Secretaria Municipal de Educação e Esporte ou outra Secretaria em relação a suas funções, sobre o seu novo cotidiano?
Bloco 6 – Finalização da entrevista, com perguntas que possam surgir durante o processo e agradecimentos.	Identificar se há mais assuntos a serem tratados, e se houver dúvidas, saná-las.	Finalização da entrevista	Há mais alguma coisa que gostaria de acrescentar? Você tem alguma dúvida em relação ao estudo ou em relação a sua participação?

Guião nº 2 - direcionado aos dirigentes das instituições educacionais

Blocos	Objetivos do bloco	Questões orientadoras	Perguntas
Bloco 1- Início da entrevista	Apresentar a pesquisadora, a pesquisa e criar um ambiente agradável para a realização da entrevista	Explicitar sobre o uso da gravação, informar sobre o anonimato do participante, agradecer a disponibilidade em colaborar com a pesquisa e explicar como a mesma será feita	Neste bloco não haverá perguntas, apenas explicações.
Bloco 2 – Falar sobre a relação dos readaptados com o coletivo	Obter dados sobre a relação entre os readaptados e os demais professores do coletivo na visão dos indivíduos que podem ser responsáveis pela mediação dessas relações.	Como é a relação dos professores readaptados com os outros professores do coletivo?	- Como é a relação dos professores readaptados com o coletivo? Mais especificamente com os outros professores. - Você já presenciou algum tipo de animosidade entre um funcionário readaptado com outro funcionário em virtude da função que os mesmos executam? E quanto a discriminação?

Bloco 3 – Falar sobre a atribuição de função aos readaptados	Obter dados sobre como é feita a atribuição de funções aos profissionais em situação de readaptação por parte da direção.	Há dificuldade na atribuição de funções para esses profissionais?	- Levando em consideração que cada laudo é único, e sendo assim cada necessidade é única, há dificuldade na atribuição de funções aos professores readaptados? - Quais as atividades mais comuns atribuídas aos professores readaptados?
Bloco 4 – Falar sobre sobrecarga aos outros funcionários.	Há estudos que demonstram que o processo de readaptação pode causar sobrecarga aos outros funcionários. Entender se na realidade da pesquisa isso também acontece.	Na sua opinião a readaptação causa sobrecarga aos outros funcionários?	- Levando em conta que quando um professor readapta o mesmo sai de sala de aula, na sua opinião como gestor a readaptação causa algum problema para organização e andamento da instituição? - E quanto sobrecarga dos outros funcionários, você acredita que isso acontece quando um professor do quadro da escola readapta?
Bloco 5– Finalização da entrevista, com perguntas que possam surgir durante o processo e Agradecimentos.	Identificar se há mais assuntos a serem tratados e se houver dúvidas, saná-las.	Finalização da entrevista.	Há mais alguma coisa que gostaria de acrescentar? Você tem alguma dúvida em relação ao estudo ou em relação a sua participação?

Guião nº 3 - direcionado aos professores em regência

Blocos	Objetivos do bloco	Questões orientadoras	Perguntas
Bloco 1- Início da entrevista.	Apresentar a pesquisadora, a pesquisa e criar um ambiente agradável para a realização da entrevista.	Explicitar sobre o uso da gravação, informar sobre o anonimato do participante, agradecer a disponibilidade em colaborar com a pesquisa e explicar como a mesma será feita.	Neste bloco não haverá perguntas, apenas explicações.
Bloco 2 – Falar sobre a relação dos	Obter dados sobre a relação entre os readaptados e os demais professores do	Como é a relação dos professores readaptados com os outros professores do coletivo?	- No cotidiano escolar como é a relação dos professores readaptados com o coletivo?

readaptados com o coletivo.	coletivo, na visão dos professores que não são readaptados.		<p>- Você já presenciou algum tipo de discriminação com os professores readaptados nas instituições que você já trabalhou? E algum tipo de animosidade em função das atividades que eles exercem?</p> <p>- Você já ouviu alguém do grupo falar sobre as funções que eles realizam?</p>
Bloco 3 – Falar sobre o cotidiano escolar, para fazer uma comparação com os dados obtidos através das entrevistas com os professores readaptados.	Obter dados sobre como é o cotidiano escolar na opinião dos professores não readaptados.	Você sabe quais são as funções que os professores readaptados exercem na instituição que você trabalha?	<p>- Você sabe quais são as funções que os professores readaptados exercem na instituição que você trabalha?</p> <p>- Você acredita que a readaptação causa prejuízos para o andamento das instituições, levando em consideração que quando um professor readaptado ele deixa a sala de aula? Na sua opinião as condições de trabalho são ideais? O que você acredita ser o pior no cotidiano escolar? Se eu te falar que os transtornos mentais e de comportamento são os principais responsáveis pelas readaptações, você ficaria surpreso (a)? Por que?</p>
Bloco 4 – Finalização da entrevista, com perguntas que possam surgir durante o processo e agradecimentos	Identificar se há mais assuntos a serem tratados, e se houver dúvidas, saná-las.	Finalização da entrevista?	<p>Há mais alguma coisa que gostaria de acrescentar?</p> <p>Você tem alguma dúvida em relação ao estudo ou em relação a sua participação?</p>

Guião nº4 - direcionado ao funcionário da administração pública

Blocos	Objetivos do bloco	Questões orientadoras	Perguntas
Bloco 1- Início da entrevista.	Apresentar a pesquisadora, a pesquisa e criar um ambiente agradável para a realização da entrevista.	Explicitar sobre o uso da gravação, informar sobre o anonimato do participante, agradecer a disponibilidade em colaborar com a pesquisa e explicar como a mesma será feita.	Neste bloco não haverá perguntas, apenas explicações.
Bloco 2 – Esclarecer sobre o processo de readaptação.	Obter dados sobre o processo de readaptação.	Como é o processo de readaptação?	<ul style="list-style-type: none"> - Qual o procedimento que deve ser feito pelo servidor que deseja pleitear a readaptação? - Qual a função dessa gerência no processo de readaptação? <p>Qual é a principal dificuldade do processo, na sua opinião.</p> <ul style="list-style-type: none"> - O servidor pode ser readaptado sem a sua vontade? (Se sim, qual o procedimento?) - Vocês possuem contato com os servidores durante o processo de readaptação? (Se sim, qual a principal queixa desses profissionais?)
Bloco 3 – Falar sobre a assistência que a gerência pode fornecer aos indivíduos readaptados em relação ao cotidiano escolar.	Obter dados sobre a relação da gerência com os servidores sobre o seu novo cotidiano e sobre as relações interpessoais no ambiente escolar.	- Você já recebeu alguma queixa de algum professor readaptado em relação a função que ele exerce na instituição?	<ul style="list-style-type: none"> - Você já recebeu alguma queixa de algum professor readaptado em relação a função que ele exerce na instituição? Por exemplo, as atividades estarem ferindo o laudo, ou o servidor não estar de acordo com a função designada a ele. - E quanto a queixa de discriminação com esses profissionais? - Por parte dos gestores das instituições, você já recebeu alguma reclamação em relação a esses profissionais no sentido da função atribuída a eles? Ou pedido de auxílio sobre as atividades que devem ser atribuídas aos mesmos?

Bloco 4 – Falar sobre a fase posterior ao processo.	Obter dados sobre o acompanhamento desses profissionais por instâncias da administração.	Há alguma gerência que acompanhe esses profissionais após a readaptação?	Há alguma gerência que acompanhe esses profissionais após a readaptação? Com o objetivo de saber como o mesmo está se adaptando as novas funções ou para saber se o laudo está sendo respeitado. - Há projetos, ações de alguma secretaria para auxiliar ou acompanhar esses servidores? Ou projetos que trabalhe na sua integração?
Bloco 5 – Finalização da entrevista, com perguntas que possam surgir durante o processo e agradecimentos.	Identificar se há mais assuntos a serem tratados, e se houver dúvidas, saná-las.	Finalização da entrevista.	Há mais alguma coisa que gostaria de acrescentar? Você tem alguma dúvida em relação ao estudo ou em relação a sua participação?

Apêndice III: Matrizes de análise

Matriz de análise com dirigentes de instituições educacionais				
Categorias	Subcategorias	Indicadores	Unidades de registro	Quantidade
Relação dos professores readaptados com o coletivo.	Interação entre os professores	<p>Relação de tranquilidade (A, C e E)</p> <p>Inicialmente tranquila, mas desgastada com o tempo (B)</p> <p>Os funcionários readaptados acreditam ter algum privilégio (D)</p>	<p>Olha, é uma relação de muita tranquilidade, é muito tranquilo, muito tranquilo isso, porque as professoras, nós só temos uma professora readaptada, mas ela faz um trabalho que traz contribuição para o grupo. Então é uma profissional a mais no coletivo, contribui muito. (A)</p> <p>Então assim, eles já são professores conhecidos pelo grupo. Inicialmente é a relação é tranquila porque todos entenderam o motivo, a maioria a gente acompanhou esse processo de readaptação, a motivação, o (porquê) que ele foi readaptado, então assim, existe essa compreensão inicial por acompanhar todo esse processo. Mas aí no decorrer do tempo quando o professor já está readaptado que a gente começa a definir o que nós vamos fazer, cada um tem o seu laudo aí começa, realmente nem todos tem um olhar é por que ele foi readaptado. Então infelizmente tem isso depois de um tempo no nosso caso, não foi assim de imediato e eu não diria, nem sei se seria rejeição, mas existe uma certa barreira sabe? Então é uma relação de respeito, existe esse respeito, mas nem sempre tem uma tolerância com a situação, você entendeu? [Entendi]. Eles respeitam até porque já são colegas de longa data. (B)</p> <p>Bom, aqui na instituição a relação é muito tranquila, é uma relação de apoio mesmo, as relações interpessoais também sem problemas é... então na nossa instituição até agora nenhum problema (C)</p> <p>Eu creio que mais um sentimento do sujeito readaptado do que próprio grupo. A compreensão do grupo é boa, mas as vezes eles acham que podem ter um privilégio, umas coisas em relação a isso, mas é bem tranquila. (D)</p> <p>Fernanda é assim, aqui nesse turno eu tenho dois, o que fica no ambiente informatizado e outro que ajuda em outras funções, eu acho que a relação na maior parte das vezes é uma relação tranquila de coleguismo, a pesar de que não há muito contato entre eles, acho que é por isso que é de coleguismo. (...) Como eu te disse a professora que fica no ambiente informatizado fica por lá e o outro professor acho que deve ficar conversando com os outros profissionais. (E)</p>	5
		Nunca presenciou nenhum tipo de	Aqui na instituição não presenciei, e nós temos além de professores nós temos também administrativos, nós temos cinco administrativos readaptados e assim nos dois segmentos tanto pedagógico quanto administrativo, não vejo nenhuma animosidade em relação a eles. (...) A gente tem notícias que em	

<p>Relação dos professores readaptados com o coletivo.</p>	<p>Animosidade/discriminação nas relações entre os professores readaptados com outros professores do grupo em virtude das funções que os readaptados realizam</p>	<p>animosidade/discriminação com funcionários readaptados (A e C)</p> <p>Já presenciou algum tipo/ episódio de animosidade/discriminação com funcionários readaptados (B, D e E)</p>	<p>alguns momentos, em algumas situações eles são discriminados, ou se sentem discriminados. As vezes eles nem são, mas se sentem porque antes faziam uma atividade e depois já não dão contam de fazer mais né? (A)</p> <p>Porque eu estou em sala de aula, é é como eles já conheciam o trabalho do professor, “ele saiu e agora não pode fazer nada? Tudo compromete a saúde, então por que que fica na escola? Deveria era aposentar logo esse pessoal e pronto” então surge esses comentários né? (...) “Mas ele não pode fazer nada? ”. “Tudo que você pede não pode, então por que fica na escola? ” (...) E aí você propõe uma coisa, “mas aqui não tá bom porque tem barulho” aí você tenta outra “aqui pra mim não tá bom, porque eu não tenho nem espaço nessa escola”, aí ele já se sente discriminado porque ele queria ter de repente o mesmo espaço que ele tinha antes, porque antes ele tinha uma sala de aula que ele tomava conta e de repente ele se vê perdido na escola, ele não tem lugar para ficar, eles acham isso: “e agora onde eu vou ficar? Antes eu tinha uma sala de aula”, então ele se sente, ele mesmo discrimina-se e discrimina: “agora eu sou incapaz”. (...) Olha, atritos tem no sentido assim: parece que depois, tudo o que diz respeito a esse servidor a gente percebe uma impaciência do grupo, você entendeu? Eu vou te dar alguns exemplos: o servidor readaptado como ele não tem um local apropriado para ficar e por vários motivos, talvez por falta de aceitação dele mesmo em assumir outro papel né? Outras vezes por rejeição do colega mesmo em não aceitar ele naquela outra função, então assim são vários. Então existe essa-ele acha ruim está naquele determinado local posto para ele, ele acha que está sendo imposto, que ela não deveria estar ali, aí colega entra e acha que que ele está sempre atrapalhando. Você põe em uma coordenação, não tem como ele ficar junto com o colega calado o tempo todo, então se ele dá uma opinião, dá uma sugestão o colega já encara que ele está atrapalhando. Se ele foca por exemplo: eu tenho uma servidora readaptada que é muito religiosa e aí ela lê a bíblia dentro da escola no horário que não tem as vezes o que fazer, se tem uma comemoração tudo o que tem ela quer fazer uma oração, e aí o grupo já encara assim: “aí o, não tem nada para fazer e vai rezar, só fica rezando, escola não é lugar de ficar rezando”. Começa uma implicância que é embutida na verdade na questão de ser readaptada. Porque antes de ser readaptada ela era assim, ela era religiosa e tinha uma aceitação. Todo planejamento fazia oração normalmente, agora que ela é readaptada essa oração que ela insiste em continuar fazendo, pregar a palavra para os colegas virou o seguinte: “ é porque está muito ociosa” você entendeu? [Entendi] Quer dizer, ela sempre foi assim, mas agora existe uma motivação, para o grupo existe uma motivação, que é o que? Agora que ela está readaptada está muito ociosa e fica vindo para escola para pregar a palavra, não tem nada para fazer entre aspas. Assim, toda atitude do servidor é vista com implicância. (B)</p> <p>Não. (C)</p>	<p>6</p>
--	---	---	---	----------

Relação dos professores readaptados com o coletivo.			<p>Sim, é... quando o coletivo não sabe o laudo, o que ele pode e não pode fazer é... geralmente pede um favor, pede uma atribuição para esse funcionário, aí ela mesmo já fala “isso eu não posso fazer” e gera um constrangimento, gera uma situação assim de como eu poderia dizer... “está com preguiça”, ou “não quer fazer”. Aí chega ao meu conhecimento, aí eu vou e falo que realmente aquilo ela não pode fazer devido ao laudo e quando a pessoa faz o contrário que é assim “eu não vou fazer porque eu sou readaptada” eu mostro o laudo para ela e falo que isso ela pode fazer, no seu laudo não consta que você não pode fazer isso, então assim essas coisas que têm que ser muito bem conversadas no dia a dia, são relações, são convivências do dia a dia que são construídas diariamente. (D)</p> <p>Olha, a gente tem cursos de gestores e é uma lavagem de roupa no sentido de relatos de experiências e em muitos relatos há uma negatividade em relação aos profissionais readaptados em geral, falam em geral que é um muro de lamentações “a porque eu sou readaptado eu não posso, a, mas não sei o que, a mais lá lá” nesse sentido (D)</p> <p>Aconteceu justamente com a profissional do ambiente informatizado, tinha uma professora aqui na escola que adorava dar aula lá na sala dos computadores e aqui a noite os alunos não são mais crianças então tem que é... como é que eu vou dizer, tem que não é bem vigiar que eu quero falar, mas é quase isso, tem que ter uma atenção maior com esses alunos. Tá entendendo? Ai essa professora levava os alunos lá pra sala dos computadores, passava o exercício, ou a pesquisa ou sei lá o que e... e saia da sala, ia fazer outra coisa e largava a menina lá com eles. Aí teve um dia que a professora readaptada reclamou junto com a professora lá na coordenação e falou que não é obrigação dela ficar de babá para os alunos enquanto a outra ficava pela escola. Ai a professora ficou muito puta, muito mesmo e falou que não tinha nada demais em fazer isso, porque ela fica o dia inteiro sem fazer nada lá naquela sala, que ela não contribui com nada, que todo mundo sabe que ela fica na internet, no facebook e depois reclama de olhar as turmas? Aí o bicho pegou feio, se nós não tivéssemos parado a discussão acho que teria rolado até tapa. (E)</p>	
Funções		Não apresenta dificuldade na atribuição de funções para os professores readaptados (A)	<p>Nenhuma, quando essas colegas chegam na escola, nossa é um a mais no coletivo, né? Porque escola tem serviço para todo mundo então quando chega alguém assim readaptado é com algumas eu diria limitações no trabalho a gente sempre encontra alguma coisa pra que ela possa contribuir com o grupo. Então, são muito bem-vindas. (A)</p> <p>Muitas dificuldades, não é só uma não, eu tenho muita dificuldade. Eu tenho aquele que foi readaptado no auge da profissão, que ainda considerava que era capaz de estar em uma sala de aula de de de desempenhar uma função, mas que por um motivo ou outro teve que ser readaptado. Então continuou querendo ser útil dentro da escola, então tudo o que você delega para pessoa que seja cuidar de uma</p>	

Funções	Dificuldades na atribuição das funções para os funcionários readaptados		<p>pechincha, que seja limpar uns livros na biblioteca a pessoa faz com tanto empenho para mostrar que assim: “eu ainda sou capaz de fazer de alguma coisa”. E eu tenho o outro lado, que é aquele servidor que deixou a doença tomar conta, você entendeu? [Entendi] E ai você propõe uma coisa, “mas aqui não tá bom porque tem barulho” ai você tenta outra “aqui pra mim não tá bom, porque eu não tenho nem espaço nessa escola”. Tudo o que você propõe “não eu não posso, não eu não posso, isso vai me prejudicar depois” e vai acomodando com a situação... Eles acabem assim, eles são exigentes num ponto até porque são professores né? E se sentem jogados e aí não querem ficar num corredor tomando leitura, eles querem um ambiente adequado para eles e infelizmente a escola não tem essa condição. (B)</p> <p>Às vezes, dependendo do laudo, né? No caso da nossa instituição e dos professores que estão readaptados aqui por enquanto nenhum problema, eles realizam as funções atribuídas a eles sem nenhum questionamento e realizam com sucesso. (C)</p> <p>Sim, porque eu penso que todo sujeito na escola ele tem que contribuir, não é porque ele está numa situação de readaptado que ele não vai contribui para o processo de educação. Ai nós temos que fazer as adequações em função, por exemplo, ele era professor estava em sala de aula, por exemplo uma nossa que ficou com meio síndrome do pânico em relação à criança e ao barulho. Primeiro é muito difícil em um ambiente de escola ela não estar convivendo com as crianças. Como que num espaço que é educacional de criança eu não vou ter contato com ela? Então assim, por mais que eu tento, eu pego assim, uma sala de leitura, uma biblioteca esse contato vai existir, e a gente vai trabalhando a relação né? Porque na verdade ela não poderia estar no ambiente de escola, mas isso não somos nós que determinamos, a nossa maior dificuldade é essa. (D)</p> <p>Assim Fernanda, o do ambiente informatizado já veio da secretaria lotada lá, enquanto o outro não. Eu tive dificuldade então com esse, porque assim o laudo dessa professora é psicológico e ela não pode ficar em lugar com barulho, aí eu te pergunto qual lugar em uma escola que não se tem barulho? Além disso ela e daquelas profissionais que não pode ter contato com criança, entende? (E)</p>	5
	Principais funções atribuídas para os professores readaptados	funções burocráticas, funções diversas, como xerox, painéis e atendimento individualizado	<p>Eles fazem é ... acompanhamento de tarefas no que se refere a organização física da tarefa, é formatação, xerox, as vezes acrescentar figuras, alguma informação a mais, porque a professora readaptada que está aqui na nossa escola, ela auxilia a coordenação pedagógica, né? Então ela faz um trabalho de esse que eu já falei e faz também o trabalho de digitar, de organizar projetos. (A)</p> <p>Uma hora a gente coloca para ficar tirando xerox, depois você põe para tomar leitura de uma criança, logo eles desistem da leitura, aí você coloca na biblioteca, você entendeu? (B)</p>	

Funções		para os alunos (A,B,C,D e E)	<p>Bom, como são dois professores né? Um professor trabalha mais com atendimentos individualizados com os alunos né? Dando reforço, já a outra professora trabalha mais com apoio à coordenação pedagógica. (C)</p> <p>Olha é como você falou na pergunta anterior cada laudo tem uma especificidade, cada laudo tem o que pode e o que não pode. Então em comum depende, tem uma que não pode pegar peso, questão da fala, então depende muito do laudo, mas a gente sempre colocou em situações que não são de sala de aula. Quais ambientes que não são sala de aula? É... leitura, é reforço, ambiente informatizado, então acaba sendo esses ambiente, mas depende muito da especificidade (D)</p> <p>Eu não sabia direito o que fazer, então eu coloquei para fazer essas tarefas mais burocráticas ou sei lá, ajudar na coordenação quando precisa, como eu falei antes levar os diários, fazer cópias, essas coisas assim, que o readaptado pode fazer sozinho, que ela pode ficar em um canto onde não está tendo muito barulho e que não fique com os alunos. (E)</p>	5
Funções	Orientação dos órgãos competentes sobre a readaptação, mais especificamente sobre a atribuição de função	Nunca teve orientação (A, B, C, D E)	<p>Não, nunca. (A)</p> <p>Isso, não tem. Eu não vejo esse outro olhar de cuidar, de orientar a própria escola, a gente não é orientado. Simplesmente põe aqui e fala: “vê aí o que ele dá conta de fazer, se vira”, e aí aqui dentro da escola você tem que lhe dar com esse profissional que já foi produtivo e hoje ele se acha que não é mais tão produtivo, a gente tem que lhe dar com o colega que nem sempre encara isso de uma maneira correta ou de uma maneira – e a gente fica sozinha, como eu vou lhe dar com isso? (B)</p> <p>Não, nós temos a maior orientação que é a diretriz, a diretriz curricular, as diretrizes curriculares têm falando sobre a função do professor readaptado, então eu sigo as diretrizes. (C)</p> <p>Em relação específica não porque o profissional vem com o laudo e nesse laudo a gente tem que seguir as orientações, o que pode e o que não pode aí a gente senta com ela e vamos ver aqui como proceder, vamos adaptando, porque é muita novidade tanto pra ela quanto pra gente enquanto gestora. (...) (D)</p> <p>Então tá, assim... eu liguei lá e perguntei, falei que não sabia direito o que fazer por causa do laudo, a resposta foi basicamente nada, porque me falaram pra eu procurar um lugar mais calmo e dar funções que ela não teria contato com os alunos. Fernanda isso eu já sabia, isso estava claro, perguntei se não era melhor lotar ela em outro lugar, talvez em alguma unidade regional e a resposta foi não, então eu me virei. (E)</p>	5

Cotidiano escolar	Consequências da readaptação no ambiente escolar	<p>Não acredita que a readaptação cause consequências no andamento da instituição (A)</p> <p>Existem consequências, principalmente se houver demora para suprir o déficit causado pela readaptação. (B, C D e E).</p>	<p>Não. (...) Não considero, porque quando a gente trabalha na perspectiva de grupo se um do grupo precisou se ausentar, grupo é isso né? Então assume as atividades que ele fazia até o nosso órgão superior, no caso a secretaria tomar as providências cabíveis. (A)</p> <p>Olha, existe. Não tem como a gente falar que não causa um, até por que isso é um processo, quando chega ao ponto de readaptar esse professor já passou por várias licenças médicas, o grupo já tem um olhar diferenciado para isso, porque como ele já vem de atestados médicos, de licenças e culminou na readaptação, as vezes, muitas vezes o olhar do grupo é o seguinte: “Que bom que readaptou porque vivia faltando mesmo porque não tinha condição de estar em sala, você entendeu? ”. A tá, aí a gente tem esse problema de organizar sim a escola por que? Até que chega um novo profissional, até também que esse professor se conscientiza de que ele já não é mais o regente da turma, que ele está sem espaço agora dentro da escola, porque fica sem espaço Fernanda, não adianta ele fica perdido dentro da escola, então gera um transtorno e aí as vezes ele quer, muitos querem começar a opinar em outras coisas, por exemplo na coordenação. (B)</p> <p>Bom, aí depende né? Se de imediato for mandado pela secretaria outro professor para suprir o déficit, nenhum problema. (...) A falta de qualquer professor gera um transtorno para a instituição. (C)</p> <p>(...) Na atualidade um problema hoje é a questão da substituição, né? O déficit um dia sem o professor na sala é um prejuízo pedagógico, então eu vejo mais nesse... é um direito dele estar readaptado é... um dever como gestora estar organizando para esse funcionário entrar na escola, mas a gestão demora demais a colocar outro professor no lugar né? Então a maior dificuldade, o maior prejuízo pedagógico que eu sinto é nesse sentido da secretaria frente de colocar um funcionário no lugar, na substituição ou um outro professor efetivo. (D)</p> <p>Eu me lembro que tinha uma pedagoga que estava doente, mas assim doente psicologicamente falando, não era coluna, nem voz, não eram essas coisas não, era a cabeça mesmo. Aí ela passava mais tempo de licença do que dando aula e não era sempre que tinha alguém para substituir ela, então os professores davam um jeito para cobrir a falta dela, geralmente sobra para a professora dinamizadora, sabe?... Então a professora entrou com o pedido de readaptação e conseguiu ser readaptada e saiu da sala dela, aí a gente achou que iria melhorar, mas na verdade piorou o negócio, porque demorou meses para mandar outro professor para o lugar dela, nós passamos meses dando um jeito, sabe? Meses entrando na sala que era dela, fora o prejuízo para os alunos. (E)</p>	5
	Sobrecarga dos outros	A readaptação não causa	Não. Aqui nós não tivemos. Pode ser que até em outras instituições com um número maior de readaptados isso possa ocorrer. Mas aqui a gente ainda não percebeu isso, porque como a gente tem no	

Cotidiano escolar	funcionários do coletivo em virtude da readaptação de um funcionário	<p>sobrecarga para os outros funcionários (A)</p> <p>A readaptação causa sobrecarga para o coletivo (B, C, D e E)</p>	<p>coletivo um a mais, então a gente organiza de uma forma que a gente consiga conduzir o trabalho e espera e cobra da secretaria agilidade em mandar outra pessoa. (A)</p> <p>Com certeza! A questão do adoecimento, por que o que é a readaptação? É o adoecimento do professor é esse adoecimento do professor é processual, é um processo até chegar a readaptação. Não é o ato de readaptar só, é essa trajetória que ele segue Fernanda, até readaptar. Quando ele chega na readaptação, o grupo já está tão desgastado com a situação que o funcionário vem, mesmo entendendo que ninguém quer ficar doente, mesmo entendendo isso tudo, choca com a questão do profissional. Porque aí o outro sobrecarrega o colega, aí readaptou e a partir de hoje ele não pode mais entrar em sala de aula, aí vem todo o processo burocrático da secretaria: “diretora, no momento a gente não tem ninguém para mandar para a escola”. Ai a gente vai reorganizar todo o grupo, mas esse professor ele está aqui na escola, ele está sendo visto normalmente por todo mundo. (B)</p> <p>(...) Isso mesmo, depende da demora né? De vim outro funcionário para repor né? (C)</p> <p>Sim Fernanda eu vou falar uma coisa para você, quando chega a readaptar a gente dá graças a deus, você sabe por que? Porque aí resolveu o problema, porque até ele chegar no processo de readaptação é uma trajetória de faltas ininterruptas, de dias sem vim, de queixas por exemplo que está sentindo dor ou que não está podendo falar, a qualidade da aula cai extremamente, o número de falta. Então quando readapta foi resolvido o caso, vai vim outro profissional, você entendeu? Porque a readaptação não é o mais difícil na escola o processo até chegar na readaptação é mais difícil. (D)</p> <p>(...) Isso mesmo, mas se ela fica nessa sala, os outros professores perdem seu estudo, então o problema é da escola inteira, porque acaba jogando na gente uma carga que não é nossa sabe? (E)</p>	5
	Acompanhamento / fiscalização dos órgãos superiores em relação as funções realizadas pelos funcionários readaptados	Nunca presenciou acompanhamento dos órgãos superiores nas instituições (A e D)	<p>Aqui na escola nunca veio ninguém. (A)</p> <p>Tem uma certa proteção, a gente percebe que a Rede preocupa de vez em quando. Eles vêm uma vez no ano por exemplo, para saber se o servidor não está fazendo aquele papel, fazendo o que não deveria, se a escola não está forçando, você entendeu? Tem essa fiscalização, mas eles não preocupam em cuidar, em proporcionar algo adequado, entendeu? Tipo assim: “você é ciente que se a diretora forçar, você não pode fazer isso, você bate o pé, eu tenho laudo eu não posso”. Não pode ferir o laudo, o restante a escola se vira, mesmo que fique, deixa ele sentado o dia inteiro lá numa cadeira sem fazer nada. Eu sei que tem o EPAZ, que de uma forma ou de outra eles também contribuem com isso, a assistência ao servidor, só que são departamentos que a gente sabe que existe, mas que eu não vejo atuar dentro da escola a não ser como fiscalizador. Por exemplo: se o profissional foi readaptado por um problema no braço e ele não pode pegar peso e tal e se eu peço para ele ficar no portão, e ele vai lá</p>	5

Cotidiano escolar		Já presenciou acompanhamento dos órgãos superiores nas instituições (B, C e E)	<p>e fala: “olha a diretora quer que eu fique no portão e meu braço está doendo de novo” aí eles vêm pra falar assim: “olha você está colocando e o laudo dela não pode”, então é só para fiscaliza. (B)</p> <p>(...) em alguns momentos o pessoal da antiga assistência ao servidor vem na escola, se eu não me engano é da assistência ao servidor, eles vêm na escola para fazer o acompanhamento e aqui na escola esse profissional já esteve na escola fazendo o acompanhamento dos readaptados. (...) Uma vez ao ano, duas vezes no máximo. (C)</p> <p>É para ter, porque todo mundo que readapta chega aqui e fala “olha vai ter acompanhamento e quando eles chegarem aqui vão ver se eu estou fazendo mesmo, eles vão responder um questionário tal tal de visita”, mas na verdade eu aqui nessa escola já tem quase dez anos que eu estou na gestão, nunca apareceu ninguém não. Mas dentro do protocolo, dentro dos conformes quando é readaptado é para ter essa visita, é para ter esse acompanhamento. (D)</p> <p>Assim... vieram uns profissionais aqui uma vez, nem sei quando que foi, mas foi em só um turno, não vi mais vindo nos outros e pelo o que eu me lembre foi uma vez só. (E)</p>	
Cotidiano escolar	Sugestão dos diretores de ações que auxiliariam o cotidiano de trabalhos dos funcionários readaptados	<p>É necessário melhor acompanhamento para os profissionais readaptados por parte dos órgãos competentes (A, B, C e E)</p> <p>É preciso pensar em melhores maneiras de</p>	<p>Então, não só professores né? Mas os readaptados, eu acredito que é necessário mais encontros com esse grupo né? Para falar da da da das carências. (...) Então, eu penso que deveria ter a cada semestre um grande seminário para falar sabe? Ver se levanta a autoestima deles novamente. Porque eles não estão produzindo num seguimento, mas com certeza estão produzindo em outro seguimento. (A)</p> <p>A Rede Municipal no caso, eu não sei se é específico da Rede Municipal que você está fazendo, mas assim eles têm que ter uma política de terapia para esse profissional, você entendeu? (...) sabe aquela história da carta branca do baralho? A readaptação ela gera depressão para grande maioria viu? (B)</p> <p>Acho que eles deveriam ter um acompanhamento melhor, mais frequente e as vezes assim definir já uma função específica pra esse profissional, porque no meu caso aqui na instituição as vezes a gente tem mais é o bom senso do profissional né? Porque não tem uma determinação específica, uma função específica para esse profissional, então é... eu acho que tivesse por parte da secretaria de educação uma função específica que já viria com o laudo seria mais fácil para direção está às vezes até cobrando desse profissional realizar essa função que as vezes acontece que a gente fica com certo receio de as vezes cobrar uma certa função e o profissional falar “isso aí eu não posso fazer porque meu laudo não permite”. (C)</p> <p>É, eu penso assim, a dificuldade nossa quando é especificidade dos casos para gente estar adequando, ajustando e reajustando os readaptados é referente por exemplo como eu falei, uma pessoa com</p>	6

		lotar os funcionários readaptados para que não fiquem em confronto com seus laudos (D)	<p>síndrome do pânico, referente a situação de sala de aula de criança, e estra na escola e nós que temos que temos que fazer essa readaptação, entendeu? Nós que temos que dar um jeito, eu acho que poderia até mesmo que se ela não tem condição de estar em ambiente de escola, a secretaria tem que arrumar outro espaço que não coloca ela em situação da sua doença. (D)</p> <p>(...) Tem que colocar em situações que não vai ao confronto com a especificidade da síndrome. (D)</p> <p>Fernanda, você acha mesmo que alguém está preocupado com eles? Pra começar a nossa categoria e nem vou falar só os professores não, vou falar os trabalhadores da educação, nosso governo não tá nem aí pra gente não, olha o que vem acontecendo... Foi bala de borracha na manifestação, corte de ponto na greve e não estou falando só na nossa cidade não, tem um povo mais desvalorizado dos que trabalham com educação aqui no Brasil? Agora pensa assim, além de trabalhador da educação ainda é doente. Acho de verdade que deveriam... não se importam com os doentes, acho que a readaptação é uma maneira de não aposentar por invalidez para não aumentar as contas, sei lá... só acho que a readaptação é praticamente inevitável e que tinha que ser olhada de outra maneira, não acho que deixar o profissional no corredor das escolas fazendo qualquer coisa seja a maneira certa de tratar desse assunto, acho que eles são jogados nas escolas, mas vou fazer o que né? (E)</p>	
--	--	---	--	--

Matriz de análise com docentes não readaptados				
Categorias	Subcategorias	Indicadores	Unidades de registro	Quantidade
Relação dos readaptados	Interação entre os professores	Em geral há pouca interação (A e B)	<p>Pouca integração, praticamente nós não temos convivência porque por que eles assumem um cargo administrativo e com isso eles ficam muito em função de coisas burocráticas como os diários os planejamentos, fichas coisas que ficam mais voltadas para secretaria então por exemplo em uma reunião pedagógica de professores nós não temos contato eu por exemplo não tenho contato. É bom dia e só. (A)</p> <p>Então eles não vêm na sala dos professores não tem convívio parece assim... a impressão que eu tenho é assim quando você é readaptado parece que faz um corte no laço entre é colegas da profissão colegas professores e eles se isolam é... voltando mais a ficar com o povo do administrativo com as pessoas do administrativo. (A)</p> <p>Na escola que a readaptada fica na sala de leitura a gente só ver ela quando nós vamos até a sala de leitura ou quando tem alguma reunião essas coisas assim, na outra escola</p>	

com o coletivo			<p>a readaptada fica ou na coordenação, ou em algum lugar no corredor, perto da entrada da escola, então eu a vejo mais quando saio da sala e encontro com ela. (B)</p> <p>Sempre falo bom dia ou boa tarde, com a readaptada da manhã eu converso mais porque ela já era professora da escola antes de readaptar, então eu conheço ela de mais tempo, mas a da tarde ela entrou não tem muito tempo, então quase não tenho contato com ela. (B)</p> <p>... Difícil essa... eu nunca tinha pensado nisso, mas eu acho que assim, a gente vai pra sala dos professores teoricamente para fazer as nossas coisas de professor, ou na hora do recreio pra descansar um pouco então eu acho que elas pensam que não se encaixam lá, porque a gente fala dos alunos, ou das atividades e elas não dão para os alunos e fazem as mesmas atividades então acho que é por isso. (B)</p>	5
Relação dos readaptados com o coletivo	Animosidade/discriminação nas relações entre os professores em virtude das funções dos readaptados	<p>Nunca presenciou (A)</p> <p>Já presenciou (B)</p>	<p>Não é: na verdade essa é a primeira instituição que é... por mais que eu esteja nessa instituição desde dois mil e seis e que tem um professor readaptado na escola é a primeira vez que eu trabalho no mesmo turno que o dele porque ele trabalhava no matutino e eu trabalhava no vespertino então eu convivo com ele venho até com ele as vezes de ônibus a gente conversa assuntos diversos né? Mas não percebo que haja nenhuma discriminação pelo menos eu nunca vi até porque ele fica sempre dentro do ambiente dele que é a secretaria então nem em como ver se ele é discriminado porque eu não estou no ambiente que ele está então nós só nos encontramos no corredor. (A)</p> <p>Olha, eu já ouvi umas coisas porque você sabe como é escola, tem muita fofoca e tal. Tinha uma readaptada aqui na escola que vendia semi jóia e ela trazia essas semi jóias dentro de uma maleta pesada e por acaso ela era readaptada por problema na mão, mas hoje ela já é aposentada, aí eu já ouvi os colegas falando assim “ não consegue escrever no quadro, mas consegue carregar maleta pesada pra vender essas porcarias” ou já vi também a coordenadora pedir nossa ajuda no recreio para fazer alguma coisa e os colegas falarem “ pede pra readaptada, ela não faz nada mesmo” ou até assim “ eu acho que vou trabalhar na sala só mais uns anos, depois pego um laudo com o psiquiatra, vou toda descabelada e suja lá na junta médica e pego readaptação, aí vou descansar, já que eles tem a vida boa até” já ouvi essas coisas sabe?(B)</p>	2
	Condições de trabalho		Não, não porque começando pela estrutura física que as salas são... vou falar da estrutura física da escola que estou agora, salas pequenas com imensa quantidades de cadeiras onde a gente não consegue nem circular pela sala de aula exemplo de uma sala aqui do	

Cotidiano escolar		Condições insuficientes (A e B)	<p>nosso lado a H3 é... outra questão a quadra não tem uma acústica adequada e atrapalha o andamento das salas que ficam do lado pela questão do barulho é... tanto que as questões físicas são o tamanho da sala, a quantidade de alunos, a quantidade de materiais, de cadeiras em sala de aula, a questão do barulho né? Então o problema é de infraestrutura, problemas... (A)</p> <p>Eu acho que a indisciplina de alguns alunos, não de forma geral, assim não que escola... eu até assim... desde dois mil e seis que eu estou aqui eu acredito que este ano seja um dos que a escola está mais calma, então tem os casos isolados de alguns alunos, de algumas turmas que são, que eles não tem assim... que são indisciplinados, seria o ponto que mais pega é a indisciplina de alguns alunos que assim não tem como expulsar, não tem como... chama os pais e não resolve e... outros problemas que é a estrutura, as vezes a falta de materiais... os alunos não trazem os materiais para a sala de aula. (A)</p> <p>Claro que não, as escolas públicas estão longe de ser ideais. Falta tudo aqui, falta livro, material, material pro professor de educação física, falta melhoria nos salários, falta ar condicionado, falta diminuir a quantidade e de alunos por sala, falta um lanche que as crianças realmente gostem, falta computadores, sei lá sabe? Acho que falta é muita coisa. (B)</p> <p>Sem dúvida as salas de aula. (B)</p> <p>Além de serem superlotadas, o mobiliário é velho, as salas são muito quentes, dar aula depois do recreio é loucura, parece que você entrando no deserto, os meninos ficam muito perto um do outro, aí a conversa não para um minuto, não tem ventilação é aquele cheiro de suor de criança, acho que isso resume tudo. (B)</p>	5
	Exigências impostas aos professores		<p>Porque assim... é nós como professores somos extremamente cobrados... é horário de chegada, horário de sair, intervalo, ficar na sala, conter, eu até falo assim que a gente não se comporta como professores, e sim como controladores sociais, nós temos que controlar esse aluno para ele não estar na rua roubando ou usando drogas, se prostituindo, agredindo pais, familiares ou amigos... então e ainda passar um conteúdo, então temos que educar o aluno, passar conhecimento para o aluno, somos cobrados pela direção, pelos coordenadores que nos cobram e isso tudo gera o que? Uma pressão muito grande, sem falar da parte pedagógica que é preparar prova, preparar planos, preparar objetivos de aula é... corrigir essas atividades em sala, dar visto nos cadernos, dar explicação, revisão é... corrigir as provas, passar as notas é... (A)</p>	

Cotidiano escolar		Injustas com os trabalhadores (A e B)	<p>Exigências que você tem que cumprir, pare/parece que o prazo é pequeno e é assim é rotineiro, é um ciclo terminou a prova do primeiro trimestre tem que preparar o conteúdo do segundo, começa a preparar objetivo... a gente não para é o ano inteiro você está sempre... sem falar nas atividades extracurriculares, como festa das mães, festa dos pais é... (A)</p> <p>Porque além de tudo o que a gente tem que fazer no dia a dia, ainda termos que aguentar os meninos com falta de educação não é fácil não. A gente se quiser comer, tem que trabalhar pelo menos em duas escolas, o que dá por cima uns 300 alunos, temos que fazer a diferença na vida deles com a nossa matéria, temos que fazer as atividades, elaborar as provas, elaborar as aulas, aguentar os coordenadores e ainda temos que aguentar os xingamentos a falta de educação é difícil, a gente fica meio maluco mesmo. Tem dias que eu chego tão cansada em casa, tão nervosa que eu não consigo nem brincar com meus filhos. Ser professor é cansa demais. (B)</p>	3
	Consequências da readaptação no âmbito escolar	Depende se há outro professor para ocupar o déficit (A e B)	<p>Eu acredito que não tem prejuízo porque quando ele sai da vaga dele ele abre a vaga para que outra pessoa entre no lugar dele, haveria prejuízo se a vaga dele fosse por exemplo, professor de português ele ficaria com a vaga de português... e realizando outra função aí teria prejuízos sim para o grupo né? E para os alunos, tendo em vista que quando ele sai da sala de aula ele vai para outra função e essa vaga é aberta para novos colegas chegarem e ocuparem não há prejuízo nenhum. (A)</p> <p>Fernanda, na minha experiência isso depende muito. Por exemplo a readaptada que fica na sala de leitura, ela vivia saindo de licença médica antes de readaptar e não era sempre que ia substituto pra ela sabe? Então antes dela readaptar já tava difícil, porque a gente perdia o nosso estudo pra cobrir a licença dela, aí quando ela readaptou demorou mais um tempo para mandar alguém pro lugar e aí a gente continuou dando aula no lugar dela, então quando é assim eu acho que prejudica sim, porque a bomba estoura sempre na mão dos outros professores, porque coordenador pedagógico recebe regência pra quando for necessário eles assumirem a sala, mas lá na escola não estavam nem aí, era só professor mesmo que se lascava. (B)</p> <p>Claro, porque é cada um cuidando só das suas aulas, das suas coisas sabe? (B)</p>	2

Matriz de análise com funcionário da administração pública				
Categorias	Subcategorias	Indicadores	Unidades de registro	Quantidade
Processo de readaptação	Como ocorre o processo de readaptação	O processo depende substancialmente da junta médica e da comprovação da doença	<p>Bom... primeiramente esse profissional deve procurar o médico dele né? É o médico dele que vai liberar uma petição que ele deve apresentar para junta médica aí a junta médica vai analisar o pedido do médico com vários exames para comprovar que a pessoa realmente necessita da readaptação aí que a pessoa tem a possibilidade.</p> <p>A comprovação da doença é..., mas se ela comprovar que está doente se o médico dela solicitou, a junta médica normalmente acata o que o médico pediu.</p>	2
	Acompanhamento para os docentes durante o processo de readaptação pela Secretaria Municipal de Educação e Esporte	Não há acompanhamento durante o processo	Olha, primeiramente a pessoa procura o departamento pra gente orientar né? A gente orienta os procedimentos que ela deve fazer para ela tentar conseguir a readaptação... após ela conseguir a readaptação aí nós só fazemos a parte legal que é formalizar o processo né? e mudar o status dela de servidor normal para readaptado.	1
	Acompanhamento desses profissionais após o processo de readaptação por Secretarias do Governo	<p>Anteriormente não havia acompanhamento para os readaptados, acarretando na busca periódica por informações sobre as funções</p> <p>A partir de 2017 iniciou-se a visitação nas escolas após a conclusão do processo de readaptação. Contudo as visitas ocorrem somente aos profissionais que</p>	<p>Não tinha esse acompanhamento de perto e agora está tendo com o pessoal da segurança do trabalho e da saúde do trabalhador está acompanhando o pessoal de perto, está fazendo visitação.</p> <p>Então eles ligam, mas agora estão ligando menos porque tem o pessoal da segurança que vai fiscalizar, então a gente readapta um, daqui um mês mais ou menos ele vai receber uma visita lá. Então ficava difícil, agora não... a secretaria tem uma junta de vários médicos, psicólogos e agora eles estão trabalhando junto com o readaptado, então isso começou o ano passado [uhum] e isso melhorou muito sabe?</p> <p>Dá segurança do trabalho, visitam a psicóloga, a fisioterapeuta e a assistente social só quando a gente reclama que o servidor não está indo trabalhar essas coisas assim, aí a assistente social vai, mas quem mais vai na escola é a psicóloga e a fisioterapeuta.</p>	5

Processo de readaptação		readaptaram após essa data, para os readaptados anteriormente, a visita só ocorre em caso de chamada.	Os antigos só quando eles ligam, porque como eles já são bem antigos eles já acostumaram com o serviço deles então... os novos que precisam de uma orientação maior.	
	Aposentadoria <i>ex officio</i>	Há possibilidade de readaptar o servidor independente de sua vontade, através de uma avaliação laboral	Então a junta médica... nós aqui da gerência... nós solicitamos um processo chamado de avaliação laboral... aí essa avaliação vai analisar o trabalho dele. Caso perceba que ele... quem faz essa avaliação é a junta médica, ela manda psicólogo manda o pessoal visitar o servidor, caso eles percebam que o servidor está realmente adoentado ele readapta o servidor mesmo contra a vontade dele	1
	Existência de projetos que trabalhem na reintegração dos servidores	Não há projetos que trabalhem na integração do servidor	Nós temos essa dificuldade e não é nem com os readaptados, porque os readaptados as vezes eles assumem aquela função e normalmente... oitenta, noventa por cento dos readaptados não voltam. Não voltam a sua função de origem, então eles já são enquadrados para fazer aquilo, agora os NE que é complicado.	1
Relação dos professores readaptados com o coletivo	Animosidade/discriminação sofrida pelos professores readaptados em virtude das funções que exercem nas instituições educacionais.	Há animosidade e há discriminação, mas muitas vezes acontece porque o readaptado se recusa a realizar diversas atividades. Referente aos professores ocorre em virtude da recusa na realização de atividades com os alunos, inclusive para atividades	Então tem sim, mas é assim tem alguns readaptados que eles não querem, que eles acham assim porque ele readaptou... vamos começar pelos administrativos [uhum], ele readaptou ele acha que ele tem que ficar no portão, eles acham que eles viram porteiros. Então a diretora hoje ela é esclarecida que o readaptado ele pode ser aproveitado em várias áreas desde que isso não ofenda o laudo dele. Então a gente tem um servidor que não pode carregar peso por exemplo ele tem problema nos braços, mas ele pode fazer um cafezinho né? Ele pode levar uma água para sala dos professores, pode levar os diários para a sala dos professores e eles não querem, entendeu? Eles querem ficar sentados no portão, então a gente tem conflito com isso porque aí o diretor reclama, o servidor vem aqui e fala que o diretor está ferindo o laudo dele que está fazendo ele fazer aquilo que ele não tem que fazer... aí nós olhamos o laudo dele e vemos o que ele está dizendo, se aquilo que ele está dizendo está condizendo né? Se realmente está ferindo o laudo dele. Se tiver nós ligamos para o	2

		externas a sala de aula	<p>diretor e conversamos com o diretor, se não tiver a gente só orienta o servidor, que não que ele realmente tem que fazer que estão pedindo porque a readaptação permite, que não é para ficar sentado no portão e com os professores é a mesma coisa né? Só que com os professores alguns estão se recusando assim... porque o laudo deles era de não ter contato com aluno, mas é em regência contato direto, né? Mas que ele podia pegar um aluno ou dois e dar reforço para aquele aluno, então hoje a mentalidade dos professores readaptados está mudando eles estão aceitando fazer esse tipo de trabalho.</p>	
Funções	Dificuldade na atribuição de função	<p>Dificuldade na lotação dos professores com restrições no contato com alunos</p> <p>Apesar da diminuição em virtude das visitas, as direções buscam orientações em relação as funções.</p>	<p>Pois é, a gente estava superlotando as coordenadorias regionais com um monte de servidor que estava sem fazer nada... agora não, eles estão colocando “ não pode ter contato direto com aluno em regência de sala de aula” então a gente entende que ele pode dar um reforço de uma hora. (Os casos dos docentes que não podem ter contato com alunos).</p> <p>Às vezes a gente lotava na secretaria.</p> <p>Já, eles ligam até hoje perguntando né? Como agora tem o pessoal que vai orientando na escola facilitou muito mesmo a vida deles, mas antes eles ligavam e a gente sentava com eles e olhávamos o laudo da servidora, então dentro da instituição porque a gente não tem como a gente já lotar ele aqui e falar “olha ele está indo para fazer isso”, porque o readaptado deixa a função de ser... deixa a função específica e passa a ser uma função variada de várias maneiras pode ser utilizado o readaptado. Então é a diretora que vai determinar onde ela tá precisando daquele servidor e se aquilo que ela tá fazendo não está ferindo o laudo dele.</p> <p>O pessoal agora visita a instituição, eles levam um documento para instituição. A diretora senta com o readaptado aí eles vão analisar o que que o servidor pode fazer e aí registra naquela documentação leva essa documentação para o pessoal da segurança do trabalho da saúde do trabalhador lá no paço municipal, aí eles analisam e vêem se está tudo ok. Então agora não tem mais, acho que de uns dois anos pra cá a gente não está tendo mais reclamação como a gente tinha antes.</p>	4

Funções	Reclamações dos servidores readaptados em função de desrespeito ao laudo	Previamente ao acompanhamento periódico, haviam mais reclamações por parte dos servidores, principalmente quando haviam restrições relacionadas ao contato com crianças.	Porque a maioria dos readaptados ou é psicológico ou é problema de locomoção, aí eles ligam reclamando falando que estão fazendo o que não pode fazer aí a menina da fisioterapia vai lá para ver se realmente está ferindo o laudo ou fala “ não, isso aí você pode fazer não tem problema nenhum”. (...) É tem muitos, mas até que agora deu uma melhorada, mas uns anos anteriores tinha muito, porque o pessoal não sabia o que fazer com eles, com o servidor na instituição né? principalmente quando era psicológico, aí colocava lá que ele não podia mais ter contato com aluno aí ficava até difícil de colocar ele na escola de novo porque se ele não pode ter contato com aluno ele não pode ir para escola...	1
	Funções que os professores readaptados podem desempenhar	Diversas atividades, dependendo do laudo do servidor.	Eles podem trabalhar de apoio, eles ajudam na coordenação, ajudam na decoração e assim vai de acordo com o laudo.	1

Matriz de análise com docentes readaptados				
Categorias	Subcategorias	Indicadores	Unidades de registro	Quantidade
		Já sofreram discriminação nas instituições em virtude de suas funções (B, D e F)	<p>Não, o ambiente aqui é muito bom e eu já trabalho aqui a muitos anos e eu acho que até por isso tenha sido mais fácil né? Porque eu já sou conhecida das pessoas, eu não sofri assim... nenhum tipo de discriminação não, mas você não deixa de ouvir uma piadinha né? “ Que cortar papel é bom”, “ Que ficar só cortando papel é bom” mas isso é um caso isolado, não chega a ser acredito assim uma discriminação. (A)</p> <p>Pela falta de conhecimento do grupo de saber do meu problema sim, mas coisa que ficou resolvida a partir do momento que ficou sabendo que eu não podia. (B)</p>	

Relação com o coletivo	<p>Animosidade/ discriminação na relação com o coletivo em virtude das funções realizadas</p> <p>Animosidade/ discriminação na relação com o coletivo em virtude das funções realizadas</p>	<p>Nunca sofreram discriminação nas instituições educacionais (C e H)</p> <p>Já passaram por situações desagradáveis nas instituições em virtude de suas funções, mas não acreditam que seja discriminação (A, E e J)</p> <p>Já tiveram conflitos na instituição em virtude de suas funções (G, I)</p>	<p>Não não não, mesmo porque eu sou muito consciente em relação a isso, assim vou ser discriminado por que? Eu trabalhei durante muitos anos então eu não sinto não e isso vai acontecer com muitos professores, vai chegar um dia que ele vai ser readaptado também, ele não vai dar conta” (C)</p> <p>Sim, claro. Muitas vezes (D)</p> <p>Dor nas costas? Isso não é motivo para readaptar ninguém. Dor no ombro? Você não consegue mais aguentar barulho? Você é madame? Então vai pra roça.” Eu já vi isso, é muito difícil, eu não me senti bem quando... e levei algum tempo e até hoje não consegui me sentir como uma encostada, porque quando você chega na escola, você é mais um lá, mais um que não quer fazer nada. (...)Tem diretora de escola, tem direção que são pessoas ótimas, mas tem uns que você não existe naquela escola, ou senão eles te põem naquela escola como a tia, a tia que pica, as crianças falam assim “ papai olha lá a tia das tarefinhas, a tia que fica na xerox, a tia que ajuda a cuidar da gente no recreio, a tia que passa remedinho na perna quando a gente machuca” ninguém mais lembra que você é a professora, você não é mais professora. (D)</p> <p>É o seguinte, discriminação é uma palavra muito forte, sabe? Mas no dia a dia eu sinto como se eu não tivesse muito lugar na escola, igual eu falei antes que eu fico na biblioteca, na sala dos professores ou no corredor... eu sei que eu sou parte do grupo, mas ao mesmo tempo não sei como, não sei encaixada de que maneira, porque por mais que eu faça serviço administrativo eu não sou do administrativo e por mais que eu seja que eu seja professora eu não estou mais em sala de aula, sabe? (E)</p> <p>Eu não acho que teve nenhum evento ou coisa parecida, mas uma coisa que eu odeio é que as pessoas não me tratam mais como professora ou pelo meu nome, me tratam mais como a readaptada. “Vamos fazer um mural assim, assim, assado... pede pra readaptada”. Eu sei que sou readaptada, mas sou professora ou pode me chamar pelo meu nome também, a readaptação não é tudo o que me define, eu sou professora primeiro. (E)</p> <p>Assim... não, porque eu já ouvi tanto “ meu sonho é readaptar, esse povo não faz nada”, ou “readaptado ganhar a mesma coisa que a gente ganha é um absurdo” isso de outros professores, é... isso machuca a gente é bem humilhante, sabe? (F)</p>	12
------------------------	---	--	--	----

Relação com o coletivo			<p>(...) Já tive problema sim com uma professora na escola que se referiu não a mim somente, mas referiu aos readaptados. Então ela disse alguma coisa no sentido assim: “ah ah porque não pede para os readaptados fazer isso, eles não fazem nada”, só que depois de que houve essa reunião e que eu soube dessa fala eu cheguei nos colegas e falei: “olha eu gostaria que quando vocês fossem falar, vocês usasse o nome da pessoa. Então olha fala para fulano que não faz nada”. Porque assim, eu faço, eu trabalho, eu não nego atendimento para ninguém que me pede ajuda, então assim mas fiquei magoada com essa pessoa, com essa professora. Acho que ela não deveria ter generalizado em falar os readaptados mas deveria ter falado: “olha tem algumas pessoas que não trabalham, então poderia pedir para essas pessoas fazerem”, porque eu trabalho muito e me senti mal quando ela usou esse termo né? “Podia pedir para os readaptados que não fazem nada mesmo”, então assim achei muito ruim, achei que ela foi infeliz com a fala dela, mas depois nós resolvemos essa situação e ficou tudo bom, ficou tudo legal. (G)</p> <p>Não. (H)</p> <p>Assim... eu já tive problema com funcionário por causa de uma atribuição que me foi passada que é a pechincha. (...)Tipo assim... as pessoas gostam de um objeto e querem comprar, mas como não pode comprar na hora porque eu não fui autorizada para vender, ou porque eu estou ocupada com outras tarefas eu reservo a peça para a pessoa né? Nesse caso específico eu havia guardado, e isso já aconteceu duas vezes com a mesma pessoa.... A pessoa entrou na biblioteca e pegou o objeto guardado e tomou posse. Eu estava pensando sobre isso esses dias é... eu não tenho maturidade para chegar na pessoa e falar para ela não fazer isso. Outra questão é colocar preço em mercadoria, a pessoa vai e tira e coloca o preço que ela quer para ela comprar do jeito que ela quer ou para vender para alguém que ela quer. (I)</p> <p>Discriminação não, mas a gente fica um pouco invisível para as pessoas. Não é a mesma coisa de quando é professor de sala. (J)</p>	
	Participação das tomadas de decisão na instituição	Participa com todo o coletivo de funcionários (A, F, I e J)	<p>É... Aqui na escola não em muito essa distinção quando precisa decidir alguma coisa a diretora chama o grupo e resolve com todos. (A)</p> <p>Eu participo das reuniões, dos planejamentos, do coletivo e tal, mas tomada de decisão não. Mas de certa forma eu participo porque sou convidada para participar, mas para tomada de decisão não, mas para a execução de algumas funções eu sou determinada. (B)</p>	

Relação com o coletivo	com o coletivo docente	<p>Não participam na tomada de decisão na instituição (B e G)</p> <p>Participam da tomada de decisão junto com o coletivo administrativo (C, D, E e H)</p>	<p>Junto com o administrativo... tanto é que o meu relacionamento com o administrativo é maior que com professor. É claro que tem os professores que a gente conhece a muito tempo né? Então a gente conversa muito, mas assim... a minha relação é mais administrativa e assim meu cargo minha função é de subordinação tem a chefia então é diferente. O professor está mais ligado a sala de aula com a questão do aluno então é diferente, então não dá para mim ficar o tempo todo metendo lá na vida de vocês não (risos) que vai ficar até sendo inconveniente. (C)</p> <p>Eu deveria se a gente pensasse bem junto com os professores, eu sou professora, mas na instituição ali eu não sou. (D)</p> <p>Com o administrativo, porque eu não estou em sala de aula mais, então as minhas funções acho que são mais de administrativo mesmo. (E)</p> <p>Eu participo sim. Onde eu trabalho a direção é muito clara em relação a isso e também não há divisão entre um grupo e outro. Eu gosto bastante disso na minha instituição porque as decisões são tomadas pelo coletivo. (F)</p> <p>Eu não participo. As pessoas parecem que nunca lembram que a gente está na escola, então assim há reuniões, há coisas que a gente as vezes é chamado “nossa a..., nossa, o que você acha disso?” Mas é depois que todo mundo já votou, todo mundo já resolveu aí as vezes lembram de você (G)</p> <p>Com o administrativo. (...) Sim. Mas hoje eu pertencço ao administrativo, eu não pertencço mais ao quadro dos professores eu sou do quadro administrativo. (H)</p> <p>Sim. Tenho voz ativa com todo o coletivo. (I)</p> <p>Sim, claro. Eu também sou funcionária de lá. (J)</p> <p>Com o coletivo no geral. (J)</p>	11
	Utilização da sala dos professores	Não utiliza a sala dos professores pois acredita que não pertence aquele lugar em virtude	<p>É porque o meu lugar de trabalho é na secretaria, então eu tenho que ficar lá, eu atendo o público também... então quando o público aparece eu estou lá. Eu não sou mais um professor na ativa tá? Então assim eu não vou ficar lá no meio deles já que a função deles aqui é outra, o assunto deles é outro é o meu assunto agora é o administrativo, entendeu? (C)</p>	

Relação com o coletivo		<p>de desempenhar funções diferentes das docentes (C)</p> <p>Não utiliza a sala dos professores porque não é reconhecida como professora (D e F)</p> <p>Não utiliza a sala dos professores porque acredita que suas funções atrapalham os professores (E)</p> <p>Frequenta pouco a sala dos professores (H)</p>	<p>O meu lugar de trabalho é outro e eu sou bem caxias nisso de ficar no lugar de trabalho, então se eu meu lugar de trabalho é ali, eu fico ali. Então atualmente eu sou professor, mas com uma função diferente na escola, então eu não tenho que ficar bisbilhotando sala de professores ((risos)). (C)</p> <p>Quando você chega as pessoas não te reconhecem mais como a professora, lá não é seu lugar, você não tem lugar na escola, você não é da secretaria, você não é da administração, você não é do administrativo, você é a readaptada. Se você chegar lá e for conversar com os professores são poucos que te reconhece como professora, aqueles que realmente eram seus amigos e mesmo assim não é a mesma coisa mais, você não está mais no seu ambiente, você é readaptada. (D)</p> <p>Olha, não muito. Às vezes eu sinto como se eu estivesse incomodando as pessoas com os meus papéis e tal. Porque eu to sempre carregando alguma coisa e acho que atrapalha, não sei... eu fico mais é na biblioteca mesmo. (E)</p> <p>Olha, quem fica na sala dos professores é geralmente quem está de estudo, então os professores estão sempre fazendo planejamento ou corrigindo prova e tal e eu acho que se eu for lá cortar papel, dobrar papel eu vou acabar atrapalhando eles, então prefiro ficar na biblioteca mesmo. (E)</p> <p>Claro que não (...) (F)</p> <p>Muito pouco, eu fico mais na biblioteca. Às vezes eu vou no administrativo mas eles nunca reúnem, eles não tem um horário para reunir [como professor tem], como professo tem o recreio. (H)</p>	7
	Dificuldade com o processo de readaptação	<p>Não houve dificuldade no processo de readaptação (A, B, E, F G, H, I e J)</p>	<p>Quando eu pedi a readaptação eu já estava com toda a documentação médica, exames, laudos, aí dei entrada na junta médica e foi questão de mês. Um mês saiu a readaptação, foi um processo bem rápido. (A)</p> <p>A não, isso aí não. (B)</p> <p>Foi demorado assim é... eu readaptei o ano passado, o ano retrasado eu fiquei seis meses de licença médica, eu tive um AVC sabe? E aí é... eu não estava dando conta mais de manter o mesmo nível de trabalho, o mesmo padrão sabe? Eu estava assim muito cansado com crianças porque o ciclo dois ainda é criança, pré-adolescentes não é? Então eu é... eu estava assim desmotivado não queria</p>	

Processo de readaptação		<p>A demora com o processo se deu em virtude do quadro de doença (C)</p> <p>Vivenciou dificuldades durante o processo (D)</p>	<p>mais continuar, aí fui pegando licenças médicas até combinar com o processo de readaptação temporária né? Ai esse ano eu entrei com o processo para pedir a readaptação definitiva, porque eu... sabe eu tenho trinta e três anos, eu fiquei na sala de aula por trinta e três anos né? Contando estado e município... no município vinte e nove anos, então já estava cansado, não queria mais assim... chegou num momento que eu achava assim que estava na hora de passar o bastão pra outro, pra alguém mais novo (risos). (C)</p> <p>É difícil, é demorado eles te ficam naquele joga joga, nunca acreditam que você está doente, você não tem apoio psicológico, você não tem apoio da secretaria de educação é como se você fosse a culpada de estar doente. (D)</p> <p>Uai, não tive muita dificuldade não pra ser honesta, meu médico pediu a readaptação através de um laudo, aí eu peguei umas informações sobre o que fazer para dar entrada e aí só esperei correr mesmo. (E)</p> <p>É...então eu acho que meu processo foi super rápido, eu vinha de várias licenças médicas psiquiátricas, então foi bem simples. Acho que durou uns 3 meses no máximo. Foi bem tranquilo. (F)</p> <p>Então o meu processo ele saiu muito rápido, ele levou menos de um mês para ficar pronto e minha readaptação ela foi definitiva ela não saiu temporária e... eu procurei uma lotação próximo a minha casa porque eu deveria dirigir menos né? (G)</p> <p>Não foi difícil, foi até rápido. (H)</p> <p>Não. Isso aí não foi difícil. (I)</p> <p>O processo em si não foi difícil, o que demorou foi realmente juntar todos os documentos que eles pedem, porque no meu caso, não tinha exames que demonstravam que eu estava doente, sabe? (J)</p>	10
			<p>É tudo documentado e quando eu passei pela junta médica, aí o médico conversa, mas é coisa rápida também porque ele já está com a documentação, aí ele tem uma conversa rápida sobre qual é o meu problema e aí emite o laudo. (A)</p> <p>É uma consulta médica. (A)</p>	

<p>Processo de readaptação</p>	<p>Participação durante o processo sobre suas necessidades</p>	<p>O processo baseia-se no laudo médicos, com pouca participação do servidor (A, B, C, D, E, F, H, I e J)</p> <p>Houve questionamento, contudo também foram necessários documentos da instituição educacional, com descrição das funções (G)</p>	<p>Como eu disse na pergunta anterior que foi uma questão de anos, a própria repetição do meu quadro né? Ele acabou sendo um documento para readaptar, mas creio que o fator de estar em sala de aula creio que isso foi o agravante, eles perguntaram pra quem que eu dava aula, o número de alunos aí foi a gota d' água para eu estar readaptando. (B)</p> <p>Sim, mas eu creio Fernanda que como culturalmente a escola já não tem muitas condições de trabalho, é igual a outros segmentos né? Como a saúde a educação... eles nem ficam futricando muito porque a própria condição de estar na escola é um pouco desumana. (B)</p> <p>É, foi tudo pelos laudos... quem pediu o afastamento foi o médico que eu fazia o tratamento. (C)</p> <p>Sim, foi. Porque tem todos aqueles laudos. (D)</p> <p>Olha, como eu disse antes foi tudo pelo laudo do meu médico mesmo, não me fizeram perguntas não. Acho que tudo o que tinham que saber estava no papel que o médico escreveu e honestamente quando eu cheguei na frente do médico da junta médica eu já comecei a chorar, eu estava muito nervosa. Acho que na hora ele teve certeza que eu precisava ((risos)). (E)</p> <p>Então foi assim, eu tinha os laudos e todos os históricos de licenças e tal. Aí fui na perícia, o médico me perguntou algumas coisas sobre o que eu sentia e tal... acho que foi só isso, sabe? Por que eu já tinha a documentação. (F)</p> <p>Olha, durante o atendimento na junta houve sim questionamento, inclusive é pedido para escola em que você está lotado, no meu caso foi pedido um relatório para que a gestora fizesse um relatório das minhas atividades diárias para ver se eu tinha ou não condições de continuar trabalhando. Então esse relatório é feito, é encaminhado para junta médica junto com seus exames e... então ele realmente ele foi pedido e há esse questionamento sim. (G)</p> <p>Foi tudo pelos profissionais envolvidos. (...) Não. Eles não levam nada em consideração. É só simplesmente a sua patologia, eles te passam lá o laudo e você com o laudo na mão você procura seus direitos, que é o direito de readaptar. (H)</p> <p>Não...Não me lembro de nenhuma pergunta nesse sentido. (I)</p>	<p>12</p>
--------------------------------	--	--	---	-----------

Processo de readaptação			Essa assistente social que eu te falei, conversou muito comigo sobre a minha doença, sobre como enfrentar o processo. Mas as minhas necessidades, sobre como eu me sentia... os médicos por exemplo não conversaram comigo, eles olhavam os laudos e pronto. (J)	
	Eficácia da readaptação na resolução dos problemas de saúde causadores da readaptação.	A readaptação foi eficaz na resolução dos problemas de saúde dos servidores (A, B, C, D, E, F, G, H, I e J)	<p>Sim... em partes, porque acabar ela não acabou porque não tem cura, mas agora que eu estou em um ambiente menos estressante com menos barulho eu tenho tido menos crises. (A)</p> <p>Sim, porque eu não faço o que eu não posso fazer. (B)</p> <p>Sim sim, foi muito. (C)</p> <p>Sim. (D)</p> <p>Eu fiquei onde eu já trabalhava, foi tranquilo. (E)</p> <p>Sem dúvida. (F)</p> <p>Eu acho difícil responder isso. Assim, porque na verdade eu acho que se eu não tivesse readaptado eu teria piorado, mas melhorar geralmente com as coisas que eu tenho eu não melhorei. Não melhorei porque eu estou nessa função, eu melhorei porque eu faço pilates, eu melhorei porque porque eu tomo medicamentos, eu melhorei porque eu faço fisioterapia quando precisa. É claro porque eu deixo de fazer aquilo que eu não posso fazer mais, mas assim o que melhora mesmo é você... na verdade não é que você melhora, é que você não piora né? Então assim o fato de você sair daquela atividade não vai deixar você piorar, então claro que ser um resultado bom né? Você não piorando há uma melhora de vida. (G)</p> <p>Foi, [certinho] porque o stress da sala de aula, superlotação era muito difícil e agora na biblioteca é mais tranquilo, tem menos alunos, menos barulho porque não é a sala com 45 alunos. Biblioteca vai lá 10 alunos, 20 alunos no máximo. (H)</p> <p>Creio que sim Fernanda, porque eu tinha a possibilidade de aposentar, no caso do meu câncer de mama, mas eu preferi não, porque eu achei que seria mais difícil, meu quadro depressivo iria agravar mais e eu não iria ter controle, sabe? Tipo antecipar a minha morte. (I)</p> <p>Sim... ajudou. Eu não tinha condições de ficar em sala de aula. (J)</p>	10

	Acompanham ento durante/após o processo de readaptação por secretarias do governo	<p>Gozaram de acompanhamento durante o processo, especialmente na finalização (A, C, D e J)</p> <p>Não gozaram de acompanhamento durante o processo (B, E, G, H e I)</p> <p>Não possuem acompanhamento após a readaptação (A, B, C, D, E, F, H e J)</p> <p>Tiveram acompanhamento após o processo (G e I)</p> <p>Receberam orientações sobre o processo através da SMEE. (F e J)</p>	<p>Quando eu peguei o memorando, aí eu passei pela assistência social lá no paço municipal e ela leu comigo as orientações, mas é uma coisa rápida, só passou orientação, depois disso eu não tive mais nenhuma...É um negócio bem burocrático mesmo. (A)</p> <p>Não, creio que não. Porque o processo é constrangedor porque como eu gosto muito de estar em sala de aula e gosto muito de dar aula eu via que estava prejudicando o grupo, assim não por querer, mas por questão das faltas. (B)</p> <p>Esse apoio que poderia estar dando é colocar um substituto quando eu não estava, porque frente ao grupo a gente fica até com uma imagem ruim. (B)</p> <p>Sim, sim. Da SME também lá da secretaria de administração é... conversei com psicólogos, com assistente social... então assim eu tive todo apoio. (C)</p> <p>Não, eles falaram que viriam aqui para ver, mas até agora não. Depois eu fiquei sabendo que eles vêm assim... quando o readaptado se sente discriminado dentro da escola ai eles vêm para resolver o problema, mas como não é meu caso... (C)</p> <p>Só no período de finalização do processo porque a gente tem que ir lá. Não sei os outros readaptados, mas eu não tive. (D)</p> <p>Não, não. (E)</p> <p>Então, eu não tinha muita noção do que era a readaptação mesmo, sabe? Aí o meu médico disse que talvez fosse uma opção muito boa pra mim, aí perguntei lá na SMEE numa divisão é... eu esqueci o nome, aí eles me informaram e foi tranquilo. (...) Sim. Eles me orientaram sobre o processo. (...) Eu só tive contato no dia que peguei o meu memorando (F)</p> <p>Olha, a secretaria da educação infelizmente... ela não colabora com o com o readaptado. Eu tive lá para me lotar e a única coisa que eles falaram é que tem vaga para você, porque você continua sendo o profissional de educação né? Que é o cargo que você... não muda de cargo mas muda a sua função, e você chega lá e eles falam para você :” tem vaga nessa, nessa e nessa escola” e pronto... e você vai, mas ninguém te dá uma assistência. Ninguém liga para saber como é que você está, como é que está se sentindo. Agora sim no Paço Municipal o pessoal da Assistência Social lá eles ligam. Eles ligam para você, eles perguntam se você está satisfeito, se as pessoas te receberam bem se você tem alguma reclamação a fazer, se você gostaria de receber a equipe da assistência social na escola para conversar sobre o seu processo de readaptação, então assim, a</p>	14
--	---	--	---	----

			<p>assistência social lá do Paço Municipal sim, te dá todo esse apoio, mas a Secretaria Municipal de Educação não. (G)</p> <p>Não, claro que não, você dá entrada no seu processo e você faz acompanhamento. Se você tiver pressa você está sempre retornando naquele local e olhando como está o seu processo. Mas eles te ligar, saber alguma informação nada. Eles não preocupam com funcionário a esse ponto de ter que ligar, eles não fazem isso. (H)</p> <p>Não, eles simplesmente te esquecem, eles te readaptaram, você é um funcionário readaptado e pronto. (H)</p> <p>Apoio da assistência social, teve aqui uma vez ou duas, ela disse que ela viria, embora não agendasse ela viria aqui de vez enquanto, né? Aí veio aqui 2 vezes e orientou sobre como seria o processo. (...) Aí orientou como seria esse novo encaminhamento e aí falou que eu não poderia assumir sala, que eu não poderia ficar com turma sozinha, que se eu fosse encontrada nessa situação a escola e eu assinaríamos um termo de responsabilidade, que não podia acontecer. (I)</p> <p>Da SMEE na verdade não, eles me disseram quais os passos que eu deveria fazer para o processo. Mas eu tive uma conversa com uma assistente social sobre o processo. Ela conversou comigo sim. (J)</p> <p>Não, nunca falei com ninguém. (J)</p>	
		<p>Auxiliar da sala de leitura (A, H)</p> <p>Auxiliar de ambiente informatizado (J)</p>	<p>No momento eu sou auxiliar da sala de leitura, porque agora eu já tenho a readaptação definitiva, mas nos dois anos que foi provisório eu fazia de tudo um pouco. (A)</p> <p>Principalmente painéis, né? De tudo um pouco, ajudava na coordenação, é... elabora atividade pra outro professor. (A)</p> <p>Olha, muito difícil isso porque a gente acaba sendo um pouco um faz tudo e não faz nada. Faz tudo quando precisa da gente para tampar buraco e não faz nada já que ela não está fazendo nada, ela pode fazer isso. (B)</p> <p>É aqui eu trabalho com a parte de documentação na secretaria, eu faço é... eu trabalho com matrícula, organizo as turmas, organizo diário é... verifico é... faço correção de histórico escolar, verifico documentação de aluno, organizo arquivo passivo é... então essa parte mais burocrática</p>	

Funções	Funções realizadas atualmente	<p>Desempenha a função que for necessária (A, B, C, D, E, F, G, H, I e J)</p> <p>Confecção de painéis, xerox, acompanhamento no recreio e corte de bilhetes (A, D, E, F, G e J)</p> <p>Auxiliar de secretaria e outras funções gerais (C)</p>	<p>da administração da escola e auxílio sim quando sou solicitado em alguma ajuda externa, por exemplo é... ajudo a colocar uma lâmpada no lugar, ajudo a colocar uma tomada, essas coisas assim sabe? (C)</p> <p>Tem muita coisa que eu posso fazer como readaptada, mas onde eu trabalho não te oferecem nada além de ser a tia da xerox, ajudar a olhar o recreio, de ficar um pouquinho lá na sala ou cortar papel, essa também eles gostam muito, de cortar papelzinho. (D)</p> <p>Por exemplo no início do ano eu ajudo a montar as agendas das crianças, eu prego um bilhete ou outro, essas coisas assim sabe? [Estou entendendo] Quando tem alguma data comemorativa eu ajudo a enfeitar a escola, faço os murais, rodo as provas quando é semana de prova, ajudo as professoras a fazerem lembrancinhas, essas coisas assim, na época das fichas eu ajudo a lançar notas, eu faço alguma coisa que estão precisando. (E)</p> <p>Eu sou uma auxiliar da escola, eu faço o que é preciso, é... tipo “tapa buraco”, mas assim... eu trabalho na parte de tirar cópias para as professoras, trabalho com as agendas dos alunos, ajudo no recreio, digito o PPP da escola, essas coisas diversas. (F)</p> <p>Hoje a minha função é de auxiliar de apoio educacional, então hoje eu ajudo a coordenação pedagógica e a coordenação de turno naquilo que for preciso, colar bilhetes em caderno do aluno, convocar pais na escola, é... a gente faz de tudo um pouco. Você ajuda olhar as crianças no recreio, você faz aquilo que não te faz mal. Eu faço muito olhar a redação de textos na escola ver se está tudo ok, vê o texto, se está bem escrito, ajudar a fazer bilhetes, é... de um modo geral a gente faz um pouquinho daquilo que o coordenador pedagógico e o coordenador de turno faria, a gente colabora com esses coordenadores.(G)</p> <p>Eu já trabalhei no administrativo, trabalhei na secretaria, depois trabalhei com a coordenação é... era a tia que tampava o buraco vamos dizer assim, faltou um, põem a tia readaptada, mas agora me colocaram na biblioteca agora eu estou me sentindo bem melhor porque eu estou trabalhando com as crianças eu sinto que é o que eu quero fazer, ficar é nesse local. (H)</p> <p>Eu sei que é assim... auxiliar da direção, faz o que precisar de fazer, porque assim, eu não tenho uma função definida né? Eu não sou modulada como professora, não estou modulada como merendeira, não sou modulada como porteira, assim essas funções que existem na escola. Então assim acho que eles tiveram que achar nome, para os readaptados (...) Então é... assumi pechincha</p>	11
---------	-------------------------------	---	---	----

Funções			<p>na escola, se precisa lavar a sala eu ajudo, se precisar eu vou para cozinha quando precisa, mas assim não é que tenha que fazer isso, mas precisando eu faço (I).</p> <p>Eu já fiz várias coisas aqui dentro da instituição, é... antes eu era apoio sabe? Fazia qualquer coisa que o pessoal precisasse, como digitar algum documento, cortar uns bilhetes, essas coisas assim. Aí chegou uma verba e fizeram na escola a sala de computadores, foi quando eu pedi para diretora para ficar lá. É muito melhor. (J)</p>	
	Preferência pelas funções	<p>Preferem as funções prévias a readaptação (B, D e E, F, H, I)</p> <p>Preferem as funções pós readaptação (A, C)</p> <p>Prefere as funções pós readaptação, pois são semelhantes com as que desempenhava antes do processo (G).</p>	<p>As de agora. (A)</p> <p>As de antes da readaptação. Como eu falei no início da nossa entrevista, estar na sala de aula é a minha paixão. (B)</p> <p>Eu prefiro agora que é mais tranquilo sabe? Assim em sala de aula é muito estressante, você tem que apresentar uma produtividade sabe? O aluno tem que aprender porque é... é muito ruim você chegar, ficar o ano todo com o aluno e chegar no final do ano principalmente eu que trabalhava com o ciclo dois, pegar o aluno por exemplo na turma D que não ler e nem escreve, então é um desafio. Ai a gente fica questionando, mas esse menino ficou três anos no ciclo um fazendo o que? Ele não é deficiente mental, não tem nada, então o que acontece? (C)</p> <p>Eu prefiro as de antes. (D)</p> <p>Acho que eu prefiro as de antes, mesmo eu tendo reclamado agorinha sobre as funções eu acho que eu prefiro as de antes, porque assim... eu não me tornei professora do dia pra noite sabe? Eu estudei muito, todo professor estuda muito eu sei disso. Eu tenho duas especializações sabe? Ai as vezes eu penso que todo meu estudo foi desperdiçado, mas eu sei que foi necessária mudança, eu não iria conseguir continuar por muito tempo. (E)</p> <p>As de agora são é... mais fáceis sabe? Mas são chatas, são maçantes, não sei... como eu disse eu já trabalhei em escola e em CMEI, e era tudo frenético, a sala de aula é dinâmica, é uma loucura, mas você aprende também, porque educação é isso, é uma via de mão dupla e o que eu faço hoje não há essa troca. Eu prefiro antes então. (F)</p> <p>Olha é difícil falar qual função que eu prefiro [certo], porque antes de adaptar eu estava na direção de uma escola, eu não estava na sala de aula... assim... antes no ano anterior. Eu fiquei só</p>	10

Funções		<p>Prefere as de antes quando não tinha função definida, mas prefere as pós readaptação porque tem já tem função definida (J)</p>	<p>3 meses depois que eu estava na gestão na sala de aula, então assim hoje eu gosto muito o que eu faço que parece muito com a parte administrativa de uma gestão. Então eu gosto muito dessa parte, eu acho que eu prefiro hoje né? A sala de aula hoje é muito complicada, o aluno não te respeita, os pais não dão valor devido ao professor, então eu acho que eu estando trabalhando nos bastidores da escola eu exerço melhor a minha função. Então eu prefiro hoje ficar nessa função, do que na função de professora. (G)</p> <p>Claro que é as de antes. (...) Por que foi o que escolhi na minha profissão foi ser professora. Eu jamais pensei que ia ficar doente em função do meu trabalho e eu vim a adoecer e não tinha mais condição de ficar na sala de aula e hoje eu estou... (H).</p> <p>A docência. (I)</p> <p>Porque eu não tinha nenhuma função, sabe? [Ok] Eu chegava na escola e precisava ficar atrás da coordenação pedindo para trabalhar, é horrível e como eu te disse antes eu não tinha uma função certa, eu fazia tudo na escola, então, se for daquela época eu prefiro a sala, porque eu me sentia mais útil, eu não gostava de sair de casa para ficar sentada no corredor fazendo qualquer coisa. Mas agora no ambiente informatizado eu gosto mais de agora, porque além de trabalhar num ambiente mais tranquilo eu acabo ajudando as crianças um pouco, não sei, eu gosto mais agora. (J)</p>	
	<p>Valorização das funções como readaptado</p>	<p>Sente valorização do grupo nas funções que desempenha (C)</p> <p>A valorização não ocorre sempre (G, H e I)</p>	<p>Eu sei que eu sou importante [certo] mais como uma peça de decoração, sabe? mais como uma peça de decoração, mas eu me sinto valorizada porque eu acabo socorrendo, eu acabo contribuindo, mas é a minha valorização enquanto pessoa eu creio que não. o meu sentimento, o meu mesmo eu não sinto essa valorização. (B)</p> <p>Sim, também sabe? Da mesma forma que eles falam que professor em sala de aula não é valorizado, mas eu acho que é valorizado sim, depende da forma como você vê a situação e dentro do trabalho tem que ter alguém para fazer essa parte burocrática também, então dentro daquilo que eu faço eu tenho o meu valor né? Eu sou valorizado também. (C)</p> <p>Nós não temos valorização nenhuma ou então os professores não lembram que eu sou professora, não tem contribuição nenhuma, nenhuma. (D)</p> <p>“ Nossa fulana, você não veio ontem eu que tive que cortar os bilhetes”, totalmente valorizada ((A entrevistada estava sendo irônica durante essa fala)). (E)</p>	8

		<p>Suas funções são desvalorizadas perante o grupo (B, D, E e F)</p> <p>A valorização acontece depois de ter uma função específica (J)</p>	<p>Assim... não, porque eu já ouvi tanto “ meu sonho é readaptar, esse povo não faz nada”, ou “readaptado ganhar a mesma coisa que a gente ganha é um absurdo” isso de outros professores, é... isso machuca a gente é bem humilhante, sabe? Então não acho que eu seja valorizada. (F)</p> <p>Em todo ambiente de trabalho há aqueles colegas que valorizam o seu trabalho e outras que não. (G)</p> <p>Mais ou menos. É valorizado porque precisa de um funcionário lá naquele local, que é a biblioteca [certo]. Então eu sou valorizada porque a biblioteca está funcionando... [entendi]. (H)</p> <p>Acho que por causa da mudança, por não exercer... por não estar exercendo minha função né?... De professora diretamente, porque indiretamente a gente está sempre está né? Na escola a gente tá... há situações a ser ... É uma professora, você estar lidando com alunos, você está lidando com educação constantemente ((A servidora respondeu o porquê sente desvalorizada em algumas situações)) (I)</p> <p>As que eu faço agora sim, é... mas antes do ambiente informatizado, não. (J)</p>	
Cotidiano escolar	Respeito ao laudo	<p>Há respeito pelos laudos dos servidores nas instituições educacionais (A, B, C, D, E, F, G, H e J)</p> <p>Há situações onde o laudo da servidor não é respeitado (I)</p>	<p>Sim. Porque eu não posso agora é estar em sala de aula e isso está sendo respeitado. (A)</p> <p>Sim, primeiro que... que eu mesma que me polio muito, eu sou o fator vetor do processo, se eu não posso, eu não posso, então eu acho que isso gera até um respeito, eu não faço o que eu não posso fazer. (B)</p> <p>É respeitado sim, muito respeitado. (C)</p> <p>Sim. (D).</p> <p>Eles respeitam bastante, eu praticamente não tenho contato com os meninos. (E)</p> <p>Meu laudo é respeitado sim. Eu jamais faria alguma coisa que prejudicasse minha saúde ainda mais. (F)</p> <p>.É... tem muitas restrições meu laudo (...) eu acabo fazendo coisas que eu não devo, como cortando muito papel. Mas sou eu quem faço isso, ninguém me pede, é uma questão de me acostumar,</p>	10

Cotidiano escolar			<p>então assim como eu não estou sentindo dor no momento eu acabo fazendo coisas que depois podem me levar a a passar mal e tudo. Mas aí eu repenso, vejo e tento não fazer novamente, mas quando isso acontece é da minha parte e não por parte de colegas ou da própria chefia. (G)</p> <p>É sim. (H)</p> <p>((O laudo da servidora por vezes não é respeitado)) Ficar com turmas sozinha. Às vezes eu fico é apurada com os meninos danados e eu não posso ficar com eles, aí eu vou atrás da coordenadora, aí eu não acho ou ela está ocupada aí eu volto, ou peço para o menino chamar alguém e a pessoa não vem, então é uma situação complicada. Mas assim não é que elas querem fazer isso comigo, é porque não tem como. (I)</p> <p>Eles respeitam sim. (J)</p>	
	Organização escolar e prejuízo para a saúde do trabalhador	<p>Não acredita que a organização escolar tenha prejuízo para a saúde do trabalhador (A, H e J).</p>	<p>Não, acredito que não. (A)</p> <p>A sim, eu penso que o ciclo de desenvolvimento humano que tem um quantitativo de professores à mais é muito significativo que nós temos nossos tempos de planejamento no próprio horário, mas só devido aos números de faltas repetitivas esse tempo ele fica comprometido, então na verdade por não ter substituição de professor a gente acaba não tendo esse tempo, então é dessa forma que o horário fica enrijecido que realmente não favorece para saúde do funcionário. (B)</p> <p>A forma como é organizada não sabe? O prejuízo que traz é porque é... a criança e o adolescente em geral ele chega na escola com... eu penso assim, com muitas defasagens com muitas manias e a sociedade em geral a família joga muita coisa por conta da escola e a escola não consegue resolver todos os problemas... (C)</p> <p>Olha, sim. Porque tem crianças pequenas, tem adultos, tem adolescentes, tem crianças de todas... vamos fazer assim vamos chamar todas de crianças, tem criança de toda educação aqui, de toda maneira. O que eu falo muito é que educação vem de berço e o que está acontecendo hoje em dia é que os pais estão transferindo a responsabilidade da educação dos filhos para os professores. Quando a gente está trabalhando na sala de aula com criança tem criança que está chorando e você tem que pegar ai você pega, ai a outra começa a chorar e você pega ai tem hora que você está com duas ou três crianças no colo, você está sentada no chão ai ao mesmo momento tem criança que começa a chorar, ai você tem que deixar aquelas e ir lá pegar aquela e tentar acalantar</p>	11

Cotidiano escolar	Organização escolar e prejuízo para a saúde do trabalhador	<p>Não acredita que a organização escolar tenha prejuízo para a saúde do trabalhador, mas sim outros fatores como a defasagem dos alunos, ou a falta de pessoal, fatores inerentes à profissão (C, F G, I</p> <p>Acreditam que a organização escolar é um fator contribuinte para o adoecimento docente (B, D e E).</p>	<p>e isso acarreta em muitas dores na coluna e para a escola você nunca está fazendo o ideal, eles sempre te cobram que você tem que oferecer mais mais e mais... e quando você fica doente eles não querem saber disso que foi lá na escola, eles querem a sua presença doente ou não você tem que tá lá. (D)</p> <p>Acho que sim sabe? (E)</p> <p>É muito difícil ser professor, sabe? [Sei sim] As pessoas não têm muita noção de como é, mas é difícil pra caramba, ainda mais de criança pequena, que a gente tem que ensinar a ler, escrever as quatro operações matemáticas, coordenação motora, lateralidade... essas coisas assim, é muita coisa pra gente e se fosse só isso não seria tão ruim, ainda tem o povo da direção, os pais, a tal secretaria de educação é muita cobrança, a cabeça não aguenta não. (E)</p> <p>(...) A forma como é organizada eu não diria muito, já que nós aqui em Goiânia temos os horários de estudo. O que é bastante complicado é quando falta muita gente e aí a gente perde os nossos horários de estudo. Porque assim, eu trabalho em outra escola particular e lá não tem isso não, a gente trabalha muito todos os horários, então quando a gente tem uma folguinha aqui eu aproveitava e fazia sempre as coisas das duas escolas, mas é... quando quando não tem os horários de estudos a gente cansa demais aí fica bem difícil. (F)</p> <p>(...) O ciclo de desenvolvimento humano, então os professores eles tem 4 horários de estudos semanais... então dentro desse horário de estudo a gente faz planejamento, a gente atende um aluno que está com dúvidas ou atende pais. Então assim eu acho que é uma forma legal e a maioria das escolas faz isso e a escola em que eu sempre trabalhei ela era organizada, os horários eram organizados e não havia prejuízo para saúde. Apesar de que dentro do ambiente de trabalho sempre existe aquele profissional que não assume a sua responsabilidade de maneira total ... então o funcionário por exemplo de falta muito ao trabalho ele sobrecarrega o colega então o colega não tendo esses horários de estudo acaba dando quatro aulas todos os dias e com essa questão de não ter um momento de fazer seu plano de aula de corrigir atividades e vai acabar tem que fazer isso em casa e isso sim, vai ter prejuízo para saúde da gente que vai chegar em casa você não vai ter seu descanso merecido e você vai ter que ficar ampliando o seu jornada de trabalho... então nesse sentido mas eu acho que a escola assim foi organizado escola que eu já trabalhei e acho que a gente pode considerar que os horários são muito bem organizados, sem prejuízo. (G)</p>	
-------------------	--	---	--	--

Cotidiano escolar			<p>Não, claro que não. (H)</p> <p>Não. No geral não é. O que acho que causa desgaste é o comprometimento do profissional e a profissão em si, mas as unidades escolares, o horário é bem adequado. Acho que quanto a isso não há problema. (I)</p> <p>É... acho que a organização em si não causa prejuízos não, né? Acho que não causa porque a nossa categoria lutou muito para ter direito aos quatro estudos semanais, justamente para termos um tempo para realizarmos nossas atividades e nossos planejamentos. (J)</p>	
	Condições de trabalho	<p>A jornada de trabalho de três períodos torna a rotina difícil para os trabalhadores (A)</p> <p>As condições de trabalho não são ideais para a realização do trabalho docente (B, C, D, E, F G, H, I e J)</p>	<p>Eu acho muito cansativo, é uma rotina assim estressante na verdade é... porque a maioria dos profissionais trabalham dois horários, até três né? Então eu acho que é uma rotina muito pesada. (A)</p> <p>Olha, creio que não. Porque as próprias construções né? As salas de aula próximas, a acústica não favorece, a dinâmica por, exemplo tá tendo uma atividade de educação física e minha as e do lado da sala de educação física, eu tenho que falar muito mais alto, eles não pensa na sala de aula que está tomando sol pela manhã e o sol da tarde que está rachando, então eles não pensam que não é todos os dias que o ventilador funciona, então creio que essa estrutura física, dentro da organização dos tempos pedagógicos precisa melhorar demais pensando na qualidade de... física e psicológica do trabalhador. (B)</p> <p>Com certeza, o número de alunos eu esqueci de falar o número de alunos em sala é desumano porque cada um é um sujeito, cada um é um ritmo e como você vai atender o mecanismo de ensino aprendizagem se cada um aprende num tempo e numa hora em uma sala com quarenta e cinco alunos? (B)</p> <p>Não, não são ideais, mas melhoraram bastante eu já tenho trinta e três anos de escola então... hoje em dia é um pouco melhor do que era à vinte, trinta anos né? Mas ainda não é o ideal precisa melhorar mais ainda. (C)</p> <p>O pior seria por exemplo, salas muito cheias com tamanhos inadequados, assim... mobiliário muitas vezes não colabora com a questão da aprendizagem, falta de manutenção tá entendendo? Então tudo isso vai influenciar no processo de ensino aprendizagem. (C)</p>	14

Cotidiano escolar	Condições de trabalho	Os principais problemas são as salas de aula com elevado número de alunos, as estruturas físicas das instituições e a falta de materiais didáticos (B, C, D, E, F, G, H, I e J)	<p>Não, muito pouco... nós temos muito poucos materiais, só um exemplo. Chega época do dia das mães, nós professores temos que fazer uma lembrancinha. Você chega na coordenação da escola e pede o material para você fazer a lembrancinha e nunca tem, mas eles querem. Aí você tem que tirar do seu bolso, você já recebe um salário pequeno, nunca tem aumento e você tem que tirar do seu bolso porque a escola exige, exige o melhor de você. Você tem que terá melhor lembrancinha, tem que dar um presentinho, tem que dar chocolate, tem que dar balinha, você tem que fazer alguma coisa e você não tem nada em troca deles, eles não vão te dar esse material, eles não vão te dar uma caixa de chocolate na lembrancinha e tem muitos coordenadores que fala assim pra você “ se vira”. (D)</p> <p>(...) Sabe que não são. As salas de aula são um forno. Quando tem ventilador não sei nem se é bom, porque no calorão ele fica é jogando ar quente na gente, o barulho que eles fazem é insuportável. Quando está fazendo quarenta graus lá fora, na sala a sensação térmica é de oitenta graus (risos), as crianças reclamam. Sabe o que a gente faz, dá banho de mangueira nos pequenos para aliviar o calor deles e além disso tem mais um monte de outras coisas. (E)</p> <p>Acho que o calorão é por causa do material que fazem as escolas, aquelas placas são muito quentes, as telhas PVC, aquilo é um crime, muito quente mesmo, tem os banheiros que são nojentos, as salas são superlotadas, porque eles falam que tem limite de aluno por sala, até parece que tem mesmo, a gente que se vire com aquele tanto de menino, as vezes falta material e quando eu falo material não é nem aquele que a direção pode comprar não, eu to falando é de livro didático, aquele que o governo que manda para escolas. Eu sei de caso de escola que os alunos não têm livro. É um absurdo isso. (E)</p> <p>(...) Não há condições humanas de se trabalhar nas escolas e CMEI's. Eu já trabalhei nesses dois e vou te falar uma coisa é... nem nem sei como te explicar o quanto é difícil, falta absolutamente tudo, sabe? Não tem material para fazer as coisas, as salas parecem aqueles fornos industriais de tão quente que são, as janelas precisam ser pequenas porque a questão de roubo nas escolas acontece, então são mal ventilada, o que mais? A quadra da escola não tem cobertura, então os meninos fazem educação física no sol. Agora pensa isso aqui no verão, é um inferno na Terra. Os banheiros fedem lá dentro das salas, olha.... eu não sei o que mais, mas as condições são péssimas e não acho que você vai encontrar algum professor que fale o contrário. (F)</p> <p>As condições de trabalho não são ideais,... na verdade a gente trabalha com com a idealização daquilo que seria o real ,aquele que deveria ser feito. Nós temos crianças que vem sem nenhuma condição para escola, vem talvez até sem alimentar são crianças que vão que chegam na idade de</p>
-------------------	-----------------------	---	---

Cotidiano escolar			<p>12 anos ou até mais que não foram alfabetizados, a gente recebe criança de outros estados então assim... é difícil você dá aula para uma criança que com 8, 9 anos não sabe ler ou escrever então assim as condições de trabalho é nesse sentido são complicadas, porque não há uma sala de aula para sanar aquela dificuldade do aluno para depois você já pegar o aluno com o conhecimento prévio. (...). É claro que se você não tem um ambiente de trabalho adequado, como na maioria das escolas, não há... ar condicionado, não há por exemplo é... (...) as condições em que você trabalha ela influencia na sua saúde sim. Mas graças a Deus trabalhei em escola em que é... logo depois que eu comecei a trabalhar se encerrou aquele processo de de de tirar cópias em mimeógrafo, então a gente não tinha que rodar a tarefa miógrafo, a gente usava quadro branco então o que diminuiria muito cansaço na hora de escrever porque aí sim... o pincel desliza no quadro então assim, é claro que se você não tem um quadro branco se você escreve com giz ainda podendo ter uma alergia ou forçar muito mais a sua mão para escrever é claro que há prejuízo, e quando melhora as condições físicas, a estrutura da escola, a logística tudo fica bem mais fácil professor, né? (G)</p> <p>Bom... É muito à desejar, porque todos nós sabemos que um órgão público precisa de mais investimento[exatamente], que falta muita coisa numa sala de aula. (..)É o excesso de aluno nas salas, muito cheias... as salas são mal ventiladas, não tem... onde tem ventiladores eles não funcionam é... muitas vezes estão sujos por falta de funcionário administrativo isso tudo atrapalha muito. (H)</p> <p>Com relação à ventilação, quantidade de alunos, isso aí é uma coisa que realmente precisa ser vista.(...) (I)</p> <p>De forma nenhuma. Eu acredito que a maioria das instituições não são bem construídas, não são planejadas de forma funcionais, sabe? [Sim] E também, elas são planejadas é... para um número x de alunos, mas sempre tem mais que o planejado, não sei... acho que satura também a estrutura. (...) O número elevado de alunos por agrupamento. (J)</p>	
	Exigências impostas aos professores	O docente acumula responsabilidades que não são de sua competência (C, D, H e J)	<p>A escola está dentro de uma sociedade e como a escola é um ponto de encontro de muita gente é... ela acaba pegando pra si situações que não são da escola, que não é dela e isso acaba afetando também na saúde do trabalhador, do professor principalmente. (C)</p> <p>Não, não é justo. Eles pedem coisas que as vezes é impossível da gente oferecer porque eles não te dão material, não te dão apoio, e a gente precisa de apoio, professor precisa de apoio e eles não te oferecem, é muito pouco, muito pouco. Por exemplo quando é educação infantil você tem que fazer o dia a dia de cada criança, porque no final da semana você tem que fechar. Você sabe, você</p>	

		<p>As exigências impostas aos professores pelo próprio sistema educacional é árduo com o profissional (D e E, H)</p>	<p>é professora. No ensino fundamental você tem que fazer as fichas que é a vida escolar do aluno durante o semestre. Você faz e leva pra coordenação e ainda tem mais, você não pode falar que o aluno é mal educado... ele ainda não tem os modos... (D)</p> <p>Tudo é culpa do professor? Aonde estão os pais, cadê os pais? Mas vamos lá, voltando as exigências, essas fichas você tem que fazer todo final de trimestre, então a cada três meses você tem que fazer, e o mais interessante é que nas escolas você tem lá vinte alunos você faz lá de cada uma, leva lá para coordenação, eles olham mudam tudo que você havia colocado porque eles nunca concordam, porque isso é feio para escola. Não querem sabe se o aluno sabe ou não escrever, sabe ou não ler. Você vai colocar que ainda ele não está apto, você não pode colocar que ele não sabe. (D)</p> <p>(...) O tempo todo a gente tem que preocupar com nossos alunos... mas primeiro é, preocupar se o plano de aula vai passar, depois temos que fazer a atividade, depois avaliar se a atividade deu certo ou se está dando certo, se o nosso aluno está triste, se ele não quer brincar, se ele não quer fazer a tarefa, tem que ensinar pra ele que não pode ficar xingando em sala, que não pode bater no colega e acima de tudo, tem que mostrar resultados, os alunos têm que aprender sabe? “ Se vira, professora”. (E)</p> <p>De forma alguma, de jeito nenhum... Olha quando eu trabalhava no CMEI eu via com mais clareza. Pai não quer cuidar de menino não. O que eles querem é que o menino fique pra sempre na escola, é... uma vez um pai achou ruim que o CMEI fechasse em julho ((risos)), eu fiquei louca com aquilo, ele disse que tínhamos que trabalhar o ano inteiro e que CMEI tinha que fechar as 22:00. Té-lógica? [não, mesmo] é... a sociedade acha que nós somos máquinas, que temos que trabalhar até morrer, temos que cuidar dos filhos deles, dar educação, porque eles não querem mais fazer isso, salvar a sociedade, dar banho em menino, coloca menino para dormir, ensinar menino a comer, fazer projeto, seguir o projeto, o que mais.... fazer relatório, fazer lembrancinhas é... eu odeio fazer lembrancinhas. O que eu sinto é que nosso trabalho se perdeu .(F)</p> <p>Claro, hoje o professor da sala de aula ele tem que ser pai, professor, educador, né? Que o professor é babá muitas vezes, muitas vezes têm alunos deficientes que não tem é...[um cuidador], isso um cuidador, eles exigem muito e oferecem muito pouco.(...) Antes era ensinar e hoje os pais estão transferindo a responsabilidade de educar para os professores. Os pais não educam os filhos em casa e não veem a hora de levar os filhos para a escola, como ficar livre das crianças... para tirar aquela responsabilidade das costas deles, o que não é o papel do professor, professor está na sala de aula para ensinar. (H)</p>	7
--	--	--	--	---

			Não. Hoje nós somos os responsáveis por tudo o que acontece no Mundo. Nós somos sobrecarregados de responsabilidades que não são nossas, sabe? (J)	
	Prejuízos na readaptação	<p>A diminuição salarial (A e C)</p> <p>O aumento no tempo de contribuição para a aposentadoria (A, F)</p> <p>Questão salarial (J)</p> <p>Problemas nas instituições em virtude de suas funções (D, E, F G)</p>	<p>Prejuízo (A entrevistada estava se referindo ao aumento do tempo de contribuição para aposentadoria em virtude da readaptação). (A)</p> <p>Absurdo, eu estou na escola estou desempenhando função pedagógica né? Então eu acho que isso deveria ser revisto. Sem falar que além disso a gente perde financeiramente, eu perco regência. (A)</p> <p>Não... sabe? É claro tipo a redução salarial (risos) isso é uma parte assim ruim, é mas... está certo, dentro da sala de aula eu acho que o professor tem que ganhar um pouco mais, ganhar regência essa coisa toda, mas eu não vejo assim a readaptação como uma coisa ruim não, foi uma coisa diferente na minha vida, mas foi necessária. Eu estou me sentindo melhor do que eu me sentia antes. Antes era muito desgastante pra mim eu não estava dando conta mesmo, então eu tenho que me adequar na nova situação. (C)</p> <p>Falta de reconhecimento, falta de amor com o próximo, porque eu acho que isso é falta de amor com o ser humano, porque nós os readaptados não merecemos ser jogados, encostados, porque os readaptados da educação são jogados, ninguém lembra deles aqui. (D)</p> <p>A melhor sem dúvida foi a melhoria do meu problema de saúde e a pior é ser readaptada (risos). (E)</p> <p>Acho que a pior parte, é o jeito que as pessoas me tratam e também a questão do aumento no tempo de contribuição (F)</p> <p>A pior é aquela quando você tem um colega que fala: “poxa readaptado, nossa deve ser preguiçoso e tal”, até te conhecer pode ter essa visão, depois te conhece ver que você não é uma pessoa digamos folgada que você é readaptado(...) Então a parte ruim é essa, que parece que você fica meio de lado, você fica em segundo plano, mas eu consigo levar isso de boa, e isso não me deixa chateada não, mas que existe, existe. (G)</p>	10

		Deixar a sala de aula (H, I)	<p>Sair da sala de aula, lógico, isso aí é a pior parte, porque você começou sua carreira ali, se você gosta de estar ali e você simplesmente não conseguir mais estar naquele local por que você não consegue, porque você está doente, porque você ficou doente ali naquele local exercendo aquela profissão não é legal então a pior parte foi deixar a minha sala de aula, deixar os meus alunos. (H)</p> <p>Não. O que eu achei difícil, foi deixar a sala, sabe? Tipo assim, eu estava deixando de ser professora, embora eu continue pedagoga e tal, eu sou formada na área, parece que a gente se sente desvalorizada. (I)</p> <p>A pior parte é que meu salário diminuiu [claro], é a pior parte. (J)</p>	
Reconhecimento	R econheciment o enquanto docente em sala de aula	Reconheciment o enquanto docentes ativos em sala de aula (A, B, C ,D, E, F, G, H, I e J)	<p>Sim. (A)</p> <p>Olha... é sofrida a nossa função de ser professor, mas ela é muito gratificante, né? (B)</p> <p>Sim, sim. (C)</p> <p>Sim. (D)</p> <p>Claro que tinha. (E)</p> <p>Claro que sim (F)</p> <p>Olha, enquanto eu estive na sala de aula... eu fui muito, eu fui muito assim... tive reconhecimento sim, tanto pelos pais como pelos alunos (...) Sim, sim. Eu sempre fui muito dedicada no meu trabalho, então sempre recebi muitos elogios, sempre falaram o quanto o meu trabalho era bom. (G)</p> <p>Sempre, sempre (H)</p> <p>Quase sempre, tinha alguns casos que não ((em relação ao reconhecimento das crianças)). Os pais, a maioria deles. Bom, alguma época que teve e outra assim... mas é porque é uma época que eu não estava bem, principalmente nos últimos anos ((reconhecimento dos pares)). (I)</p> <p>Tinha sim, claro que sim.(J)</p>	10
		Realização profissional, valorização	Muito sentimento, era muito bom. (A)	

	O significado do reconhecimento para o docente	<p>(B, C, D, E, F G H, I e J)</p> <p>Sentimentos de alegria, aumento na auto estima, vontade de continuar com o bom trabalho (A, B, C, D, E, F G, H e J)</p>	<p>Um olhar do conhecimento da aprendizagem tem muito valor, então é indiscutível a minha realização profissional de quando eu estava em sala de aula, com certeza estar na sala de aula tem muito mais sentido e significado para mim. (B)</p> <p>Que a gente estava fazendo um bom trabalho. (C)</p> <p>É gratificante. (D)</p> <p>Claro, não resta dúvida é muito bom você ser reconhecido, você é reconhecido na rua, se você mora naquele bairro todo mundo te conhece, você é a professora da minha escola. (D)</p> <p>Felicidade, alegria é... você sente com dever cumprido, você sente com vontade de continuar trabalhando, você se sente feliz. (D)</p> <p>(...) Olha, eu acho que se a gente não tem reconhecimento no que a gente faz, pra que fazer sabe? Eu realmente acredito que ser professor é tudo sobre o aluno, não tem reconhecimento melhor do que quando o aluno aprende, mas é claro que os presentinhos que a gente ganha são bem legais também (risos). (E)</p> <p>Sabe aquela sensação de dever cumprido, tipo isso. (E)</p> <p>Olha, sem querer me gabar, mas eu era muito boa professora e por mais que saiba disso, eu sempre me sentia bem quando as pessoas elogiavam meu trabalho, quando meus alunos faziam as coisas certas, parece que minha auto estima subia sabe? Me sentia a top. (E)</p> <p>Significava que eu estava fazendo o meu melhor, é... significava que eu era boa no meu trabalho, significava que tudo vale a pena, que o tempo que eu passava pensando na no projeto, ou me esforçando no plano de aula, realmente valia a pena, não sei.... era uma alegria. (F)</p> <p>Que eu realmente era uma boa profissional, que eu realmente estava fazendo da forma correta e que eu estava certa na escolha da minha profissão. É muito bom esse reconhecimento da família ou do próprio aluno é bom demais, é muito bom saber que você fez parte da aprendizagem daquela criança, fez parte da vida dela de uma forma geral. (G)</p> <p>Felicidade, alegria, tudo de bom que um profissional pode ter é um reconhecimento, porque você está fazendo uma coisa que você gosta, você não é obrigado, você está fazendo porque você gosta e não são todos os professores que pensam assim, tem muitos professores que estão ali pelo o seu</p>	14
--	--	--	---	----

Reconhecimento			<p>sustento. (...) É um dever cumprido, é uma gratidão que você tem ali pelo seu reconhecimento, pelo tanto que você gosta de fazer aquilo lá e você tá mostrando para você mesmo... que você é capaz de fazer com que as crianças leiam, desenvolvam, cresçam é muito bom, é muito gratificante. (H)</p> <p>É ... Significava valorização. (I)</p> <p>Deixa eu pensar... não sei Fernanda, significa que estava fazendo o correto, que meu esforço valeu apenas... sabe Para eu conseguir fazer faculdade eu trabalhava cedo e tarde e ia pra faculdade a noite, é muito difícil, sabe? Então quando falavam o quanto estava bonito, que meu plano de aula estava bom, não sei te explicar... mas eu sentia como se meu esforço tivesse valido a pena. (J)</p>	
	Como ocorria a demonstração desse	Através do desenvolvimento das crianças (A, B, F e H)	<p>Ver as crianças aprendendo... (A)</p> <p>Olha, como eu falei o aprender o brilho no olhar que a criança aprendeu a afetividade de um oi, de um bom dia, de um abraço, o reconhecimento da gestão pedagógica “ olha o seu plano está ótimo. É assim mesmo os meninos estão caminhando ” então é um feedback quase que todos os dias da dinâmica do seu trabalho. (B)</p> <p>É... através de conversas não é? Nas reuniões é... nos alunos que faziam comentários a respeito do que os pais falavam tá? Então tudo isso é... a gente percebia que havia um certo reconhecimento pelo trabalho da gente em sala de aula com o aluno. (C)</p> <p>Nossa é muito bom você tem... quando você fica muito tempo numa escola, não precisa na verdade ser muito tempo não. Quando você está na escola você cria um vínculo com aquelas pessoas, quando você sai, tem muitas pessoas que você continua tendo contato, até com as crianças, você é a tia, você é a professora a criança mostra “ papai olha lá minha professora” os pais chegam e te reconhecem como professora é muito bom é um ambiente muito gostoso. (D)</p> <p>Sabe aquela coisa assim de “nossa fulano eu vi você fazendo tal trabalho, adorei. Nossa ciclano eu vi as suas lembrancinhas, achei elas lindas. Nossa eu achei um máximo seus alunos lendo na apresentação” sabe essas coisas assim. Dos pais deixa eu pensar... Acho que quando eles falam pra gente o quanto estão vendo progresso na criança, o quanto ela está desenvolvendo... quando a criança aprende a escrever o nome os pais ficam enlouquecidos, e uma coisa de trabalhar com criança pequena é que eles falam pra gente que somos lindas todos os dias (risos). (E)</p>	

Reconhecimento	reconheciment o	<p>Elogios por parte do grupo gestor e dos pares (B, C, E, F G, H e J)</p> <p>Através dos pais (C, E, F, G e H)</p> <p>Através das crianças (D, F G e I)</p>	<p>Olha é... por parte da direção é muito com elogios sabe? Deles chegarem para mim e falar “seu plano está lindo, seu projeto é ótimo” essas coisas assim, os outros professores é quando eles também falam ou quando chegam até você e pedem a sua opinião em determinado aspecto, porque acreditam que você sabe o que melhor, essas coisas assim... O que mais... dos alunos é o próprio crescimento deles, o aprendizado e também aqueles abraços... (F)</p> <p>Eu sempre fui muito dedicada no meu trabalho, então sempre recebi muitos elogios, sempre falaram o quanto o meu trabalho era bom. (...) Tanto que até hoje encontro meus ex alunos na rua e eles falam: “nossa você foi minha melhor professora”, ou às vezes até no Facebook alguém posta alguma coisa assim: “lembra de uma professora que você admira” meu nome é citado, então assim é muito bom. Esse final de semana mesmo fui no local numa festa em que encontrei a mãe de um ex-aluno, e ela me disse: “nossa meu filho lembra de você até hoje ele já é rapaz mas ele lembra de você até hoje e sempre gostou das suas aulas”. (G)</p> <p>Quando... é sempre vem os projetos e distribui vamos dizer assim os melhores projetos, você é reconhecido, você vai fazer algum trabalho não é um projeto. Projeto é mais complexo que quando você vai fazer qualquer trabalho você sempre está ali no meio: “ vamos chamar a professora, vamos chamar professora. “A professora fez aquele trabalho assim assim sim ficou ótimo, vamos olhar naquele trabalho”, é um espelho. (...) Os professores gostam quando você ver o pai chegar e falar “ meu filho aprendeu a ler, meu filho está escrevendo ”, é um reconhecimento imenso, não há nada que pague, não há dinheiro que pague isso. (H).</p> <p>Eles vinham até a gente, conversam com a gente, eu até tina um aluno que me chamava de psicóloga e fala assim: “ a senhora não é professora, a senhora é psicóloga”. Quando os alunos me contavam alguma coisa deles, eu fazia questão de ouvir, de alguma forma tentar ajudar. (I)</p> <p>As pessoas me elogiavam, diziam que eu estava indo muito bem, que meus alunos estavam aprendendo muito rápido. Uma vez a diretora disse que tinha muito orgulho de trabalhar comigo, foi muito especial. (J)</p>	10
	Reconhecimen to enquanto	Antes de ter uma função definida o servidor fica sem lugar na escola, e não	Antes, no começo foi difícil, você fica sem lugar, sem função, você fica sem referência, assim você fica deslocado na escola. Apesar que aqui não teve discriminação, não sofri nenhum tipo de preconceito porque também eu já estou aqui a muito anos, mas agora é melhor porque eu tenho a minha identidade, eu tenho o meu lugar, a minha função definida. (A)	

Reconhecimento	professor readaptado	percebe mais esse reconhecimento (A e J)	<p>Era, porque assim, por mais que as pessoas reconheçam que você está fazendo, você fica sem lugar, você perdeu a sua referência, você faz um pouquinho de cada coisa e no final parece que você não fez nada. (A)</p> <p>Olha, é igual eu falei eu sou um pouquinho faz tudo “Vai lá e pede, pede que a menina faz, vai lá que a Joana faz”, né? Mas é igual eu falei, emocionalmente eu fico extremamente abalada porque eu não vejo esse reconhecimento do dia a dia, do fazer, porque o trabalho tem muito... desde pequena que eu trabalho, então essa contribuição do trabalho pra mim tem muito significado [entendi]. Então eu não vejo depois da readaptação, lógico eu estou aqui eu sei que eu contribuo, mas as pessoas falarem assim “Olha ainda bem que você está aqui, graças a Deus que eu posso contar com você” Isso eu não sinto quanto quando eu era professora. (B)</p> <p>É... dentro das funções que eu desempenho na escola tenho, por parte dos colegas, por parte da chefia sabe? Eu não vejo eu sendo tratado diferente não. (C)</p>	12
	Reconhecimen to enquanto professor readaptado	Continua recebendo reconhecimento pelas suas novas funções, apesar de ser diferente (C e H)	<p>Não, nenhum, como eu te falei eu sou simplesmente a tia da xerox, a tia que ajuda a olhar o recreio, ninguém lembra que eu sou professora, agora eu sou a readaptada, aquela que fica lá no canto. A gente nem vai mais na sala dos professores, nem lembram que... não lembram nunca... quando você chega na escola não lembram que você foi professora, você é readaptada na sua escola, não vão lembrar de você como professora. (D)</p> <p>Mais ou menos. (E)</p>	
		Percebe o reconhecimento em algumas situações, contudo consegue perceber “estigma na situação de docente readaptado (F, G e I)	<p>Ninguém chegou pra mim até hoje e disse que os bilhetes estavam muito bem cortados, que a agenda da criança estava boa no máximo que o mural estava bonito é diferente sabe? (E)</p> <p>Desculpa a fala, mas qualquer pessoa faz um mural, mas é preciso dedicação, talento, estudo para ensinar, para ser professor então nunca vai ser a mesma coisa. (E)</p> <p>Acho que não, talvez um pouco... assim... em comparado com o de antes não, acho que tem quando eles falam que os painéis estão bonitos... Nunca pensei sobre isso na verdade. (F)</p> <p>Agora como readaptada é... as vezes um colega ou outro não compreende seu laudo, não compreende que você não pode fazer terminadas coisa e às vezes há uma crítica. Mas, eu sou uma pessoa que tudo que eu faço, eu faço porque gosto. Eu me dou muito, eu faço o melhor que eu posso então assim é... eu consigo ter o respeito dos meus colegas, eu consigo perceber que ele</p>	

			<p>sente a minha falta, que eu faço falta né? Então assim nós somos um coletivo e nesse coletivo eu faço falta. O dia que que eu não trabalho eles sentem que o meu trabalho fez a falta do meu trabalho fez diferença ali, então assim alguns que não veem isso e há outros que veem como qualquer outra pessoa, como qualquer trabalhador independente de ser readaptado não alguns reconhecem seu trabalho e outros não. Mas que é ruim você ter esse estigma de “A, é readaptado”, “a não faz nada”, existe isso sim. Isso magoa muito, mas eu já superei essa primeira fase e agora as pessoas... eu me fiz respeitar no meu ambiente de trabalho. (...) Há pessoas que reconhecem e há pessoas que não, é preciso impor certo respeito também (...), significa eu preciso trabalhar e agora talvez trabalhar mais do que antes para ser reconhecida como a pessoa normal, uma pessoa útil. (G)</p> <p>Tem, eu tenho reconhecimento... mas é um reconhecimento diferente, é o reconhecimento da tia da biblioteca, não é mais da professora. (H)</p> <p>Na maioria das situações sim, em outras situações não. É diferenciado.. (I)</p> <p>Olha, antes quando eu estava sem a minha função eu me sentia muito desvalorizada, sabe? Então não me reconheciam, acho que nem me viam para falar a verdade. Mas depois do ambiente informatizado é muito melhor. (J)</p>	
	O impacto da falta de reconhecimento	<p>Frustração, abalo emocional, falta de reconhecimento profissional e desgosto pelo trabalho, desvalorização (A, B, D, E, F, G, I e J)</p>	<p>Eu me sentia frustrada, depois de tantos anos em sala, porque foram vinte anos aí eu fiquei bem chateada mesmo, porque eu não queria sair da sala, não queria e a gente perde, perde seu lugar, perde seu sentido. (A)</p> <p>Mas é igual eu falei, emocionalmente eu fico extremamente abalada porque eu não vejo esse reconhecimento do dia a dia, do fazer, porque o trabalho tem muito... desde pequena que eu trabalho, então essa contribuição do trabalho pra mim tem muito significado [entendi]. (B)</p> <p>Assim, eu não sinto falta não (risos). (C)</p> <p>Assim eu sou bem resolvido nessas questões, tá era bom mas agora eu estou em outra função então não vou ficar “ai quando estava lá” não, eu não. (C)</p> <p>Readaptado então não é professor, não é administrativo. (D)</p> <p>Talvez ache que meu trabalho é mais chato agora. (E)</p>	10

		<p>Inicialmente houve abalo emocional em virtude da forma como o readaptado é visto pelo coletivo (G)</p> <p>A troca de função não tem impacto no trabalho do servidor (C)</p>	<p>Não sei... Fernanda eu readaptei porque a minha bipolaridade estava saindo do controle, mas quando eu vinha para escola trabalhar, quando eu estava num dia bom e eu era elogiada, eu ganhava o meu dia, sabe? Era uma alegria ser reconhecido como um bom profissional, é... hoje eu não tenho isso, não vejo as crianças aprenderem como antes... não sei mas não é gratificante. Hoje eu trabalho mesmo esperando o dia do pagamento e só. Ficou mais entediante. (F)</p> <p>Mas que é ruim você ter esse estigma de “ A, é readaptado”, “ a não faz nada”, existe isso sim. Isso magoa muito, mas eu já superei essa primeira fase e agora as pessoas... eu me fiz respeitar no meu ambiente de trabalho. (...) (G)</p> <p>Desvalorização (I)</p> <p>Olha, antes quando eu estava sem a minha função eu me sentia muito desvalorizada, sabe? (J)</p>	
Reconhecimento	Significado de ser professor/contribuição social	<p>Contribuição para o desenvolvimento do aluno, construção do conhecimento e preparação para o futuro, agir como exemplo de vida (A, B, C, D, E, F, G, H, I e J)</p>	<p>Isso, foi o que eu sempre fiz, meu único emprego foi esse, então eu gostava da sala de aula, eu gostava de ensinar, de ver a criança fazer as coisas, eu gostava. (A)</p> <p>Com certeza, por exemplo, lá quando eu estava no processo de ensino e aprendizagem na construção do conhecimento. (B)</p> <p>Não é... o professor tem um papel fundamental dentro da sociedade, ele trabalha com questão da formação é é escolar, eu não digo formação moral, formação moral vem de casa e você reforça então o ensino é é... como que eu digo... o ensino científico mesmo, tá entendendo? (C)</p> <p>Então é fundamental a função do professor, sempre achei fundamental, sempre achei que é de suma importância para todos os alunos que passaram por minhas mãos e olha que foram muitos. (C)</p> <p>A, é muito bom porque você ver a criança desenvolvendo no dia a dia, se tornando seres mais queridos, mais experientes... você ver eles crescendo como... vamos falar assim... como gente, as crianças sendo alfabetizadas, as primeiras vezes que estão lendo é muito bom, é muito gratificante para o professor, chegar e ver eles fazendo as continhas, vendo as crianças lendo e se desenvolvendo, pegar um texto e desenvolver, fazer uma redação... isso é muito gratificante para o professor. (D)</p>	11

			<p>Nós formamos o nosso futuro, não adianta dizer que não, mas as crianças são sempre o futuro, então o que a gente faz é preparar junto com os pais as crianças para serem os melhores adultos possíveis, a gente trabalha para ajudar eles a desenvolverem todo o seu potencial de ser humano, eu acho que isso é a importância... como você disse mesmo? (E)</p> <p>Fernanda eu não sei explicar... é um trabalho árduo, que por vezes nos deixa doente, mas é um trabalho bonito. Nós fazemos diferença na vida dos nossos alunos, ensinamos os que eles precisam para crescerem em suas vidas. Eu sei o que é, mas estou com dificuldade de explicar. (F)</p> <p>Eu como regente eu nem posso dizer regente... é... eu sempre gostei de dar aula, então assim que significado... é o significado de levar conhecimento, de de dar exemplos de vida de... Isso é muito bom (G)</p> <p>Olha... eu... todo o trabalho de um professor, um docente é um trabalho social, por que o que é o trabalho social? É você está ajudando transmitindo conhecimento para os seus alunos e você às vezes ali sem querer você está transmitindo conhecimento para os outros funcionários, um profissional da limpeza, da merenda, então eles passam a te olhar de uma maneira diferente quando você conhece todos, que você é uma pessoa educada, que você chega você cumprimenta todo mundo você está desenvolvendo um trabalho social ali dentro naquele local de trabalho. (H)</p> <p>Relação direta com o conhecimento, relação de ensinar e aprender. (I)</p> <p>Ser professor é... não sei... acho que é apesar de todas as dificuldades fazer parte na vida de alguém, é deixar a sua marca na vida de alguém, e é como minha mãe me dizia o que ninguém tira de você é o conhecimento, é... então o professor, sabe Fernanda... ele ajuda o aluno a ter o bem mais precioso que é realmente o conhecimento. (J)</p>	
	Significado de ser professor readaptado/ contribuição social	O significado é discrepante em relação ao de ser professor em sala de aula	<p>É diferente, é diferente sim. (A)</p> <p>Como é que eu vou explicar... assim... o significado é... tem significado também porque de um certo modo, apesar de não estar em sala de aula eu estou auxiliando a criança, aqui trabalhando com os livros, trabalho com o imaginário da criança que eu também gosto, com outras atividades que me satisfazem também. (A)</p>	

Reconhecimento		(A, B, C, D, E, F e H)	Já viu aquela situação de apagar fogo? [Sim] Você apaga aqui, você apaga ali e você chega no final do dia e tem a sensação de que você não fez nada? Então isso é muito ruim. (B)	13
		Apesar de ser diferente tem significado, já que continua trabalhando em funções pedagógicas (A e J)	Não, é diferente. Dentro da sala de aula o seu compromisso a sua responsabilidade, não que eu não tenha responsabilidade com o trabalho que eu faço agora só que é diferente. (C)	
		A contribuição social de ser professor readaptado é mínima, em virtude de realizar funções onde não é necessário ser professor, como funções administrativas, xerox ou confeccionar painéis (B, D, E e F)	Quando você trabalha diretamente com as pessoas, com a formação escolar e cultural de crianças e adolescentes, então é bem diferente porque aqui na secretaria eu fico mais distante do aluno, mais isolado. Trabalho mais com os colegas da instituição né? Mais diretamente com a chefia né? Mais do que com o aluno propriamente dito, então é bem diferente as duas funções, são bem diferentes. (C)	
			Claro que não, se eu era professora e dava aula eu tinha meus alunos eu tinha as minhas turmas e hoje eu não sou ninguém na escola pra eles, eu continuo sendo professora, mas eu não sou ninguém para eles, eu não sirvo para nada. Se vai ter uma reunião e precisa de alguém para ficar lá naquela sala “ pede pra readaptada lá que ela fica lá um minutinho” e ai eles te põem lá, mas você não é a professora você é a readaptada. E se você tenta tomar o seu espaço não aceitam você não pode fazer isso, você é readaptada, então você tem que ir é tirar xerox, coisa que eles mais gostam e de te por para tirar xerox e mais xerox. (D)	
Reconhecimento	Significado de ser professor readaptado/ contribuição social		Eu acho que a contribuição é mínima, o que que é ser a tia da xerox? Não é que eu estou me desfazendo deles da administração, de quem tira xerox, eu to falando do professor nesse papel, o da tia encostada, eu to falando é do readaptado, da maneira como o readaptado é tratado nas instituições, eu não estou desfazendo nunca, jamais, mas o professor readaptado tem que ter um apoio, qualquer pessoa, qualquer ser humano se tá ali ele não pediu para estar lá. (D)	
			Essa é boa (risos). É totalmente diferente, é claro que meu trabalho hoje é importante, porque como os alunos vão chegar na escola no dia das mães e não tem um mural lá? Como que vai ser se eu não rodar a prova? (A entrevistada estava sendo irônica durante essa fala) (E)	
			Acho que não tem, porque não precisa ser professor para fazer essas funções, não acho que elas possam mudar alguma coisa, como ser professor muda. Porque ser professor é mudar a vida de alguém, é formar médicos, engenheiros, outros professores, né? É... e como readaptado é... eu não tenho condições de fazer isso, sabe? (F)	
		Acredita que o significado e a contribuição é a	Eu como regente eu nem posso dizer regente... é... eu sempre gostei de dar aula, então assim que significado... é o significado de levar conhecimento, de de dar exemplos de vida de... Isso é muito	

		<p>mesma, pois ainda consegue dentro de suas funções atuais contribuir com os alunos como antes (G.)</p>	<p>bom, e como readaptado eu também faço isso, os alunos chegam, a gente conversa com aluno, a gente tenta né? Mostrar ao aluno a importância do estudo, a importância de estar ali dentro do ambiente escolar. Claro que não em relação à disciplina que eu trabalhava antes, que era a língua portuguesa língua inglesa, mas dentro do cotidiano escolar, dentro do ambiente você mostrar para aluno o quanto é importante ele estar ali e levar o estudo dele a sério e como é importante para você ter ele lá (G)</p> <p>Não, é muito pouco. Não é que você deixa de ser a pessoa que você era antes, mas a contribuição é diferente as pessoas já não olham para você mas como aquela educadora social que tinha ali, a impressão que a gente dá é que quando o professor vira professor readaptado... ele não estuda mais, ele acabou... as pessoas acham isso e não é a verdade o professor tá ali readaptado mas ele continua estudando ele continua lendo e continua crescendo e as pessoas acham que não, acham que acabou o social as pessoas lá fora. (H)</p> <p>Aqui nesse convívio direto com sala de aula é um espaço que a gente aprende mais, mas em relação as pessoas, em relação as outras relações que a gente tem contato, e há outras turmas, porque quando eu estava com essa turma eu tinha contato direto com aquela turma, e aqui na função que estou exercendo na escola pós readaptada eu trabalho com todas as turmas, com todos os alunos. (I)</p> <p>Eu ainda ajudo as crianças a aprenderem com os computadores né? Então é... acho que ainda tenho um pouco dessa contribuição de antes. (J)</p>	
	Mudança na visão profissional após readaptação	<p>Não houve mudança na visão profissional, uma vez que desempenham funções específicas dentro da instituição (A e C)</p>	<p>Não, eu acho que não. Porque eu saí da sala de aula mas estou no ambiente escolar, eu conheço a realidade, eu vejo o sofrimento dos meus colegas então assim eu continuo tendo a mesma visão que eu tinha antes. (A)</p> <p>Olha, primeiro mudou em relação aos sujeitos da escola, porque enquanto eu estava no meu quadrado de professor eu achava que a minha função... é claro que eu continuo sendo professora, mas professora em sala de aula pra mim era assim... tudo tinha que girar em torno né da minha ação do meu fazer, e hoje eu estando de fora né da sala de aula eu compreendo mais um pouquinho da estáo pedagógica, um pouquinho da gestão administrativa, mas é indiscutível eu vejo que eu tenho que repensar porque eu não quero isso para o resto da minha vida, eu quero eu tenho que melhorar para ter sentido no meu trabalho. (B)</p> <p>É... diferente não, eu vejo assim eu tive um problema de saúde né? Então eu tive que mudar de função isso é natural tá entendendo? (C)</p>	

Reconhecimento		<p>Não houve mudança visão profissional (G, e H)</p> <p>Houve mudança na visão profissional (B, D E e J)</p> <p>A mudança ocorreu em alguns aspectos (F)</p>	<p>Então eu vejo assim, eu vejo que o professor é necessário dentro da sua função e a parte administrativa dentro de uma escola também é necessária, seja ela com readaptado seja com profissional de carreira que fez concurso para ser administrativo tá entendendo? (C)</p> <p>Muito, muito. Não tem... eu não tenho mais nada de quem eu fui como professora, readaptado é encostado... é muito ruim eu não gosto de falar muito sobre isso, como é que a gente sente professor readaptado. (D)</p> <p>Claro que sim, passei de alfabetizadora, de ajudante na construção do indivíduo para decoradora oficial da escola. (E)</p> <p>Fernanda, acho que sim. Mudou no sentido de que eu não sou mais professora de sala de aula, sabe? Mas é a mesma porque eu ainda sou muito comprometida com meu trabalho. (F)</p> <p>A visão profissional não mudou. Eu sempre me achei uma profissional que leva tudo a sério, que não deixa nada para trás, não faz nada pela metade. Não mudou, o fato de ter readaptado para muitas pessoas pode até significar assim: “agora não preciso trabalhar”, mas para mim pelo contrário, significa eu preciso trabalhar e agora talvez trabalhar mais do que antes para ser reconhecida como a pessoa normal, uma pessoa útil, então assim eu sempre achei que que tudo que você faz você deve fazer bem feito. Então nesse sentido não mudou para mim porque eu continuo fazendo as coisas do mesmo jeito que eu sempre fiz, eu sempre faço e dou o melhor de mim. (G)</p> <p>Não, não muito, pessoal não porque eu consigo bem conciliar as duas coisas minha cabeça. Eu não me acho que eu não sou mais uma professora, eu não me acho limitada como professora eu só não consigo está na sala de aula e com 40, 45 alunos, isso eu não consigo mesmo, não adianta. Mas minha vida é bem resolvida, sou bem tranquila (H)</p> <p>Apesar de acabar trabalhando um pouco na biblioteca e com as turmas, eu não sinto mais a relação como eu disse antes de conhecimento (I)</p> <p>Não sei... acho que não tem como ser a mesma, é muito bom trabalhar no ambiente informatizo, mas é... sou uma profissional diferente... (J)</p>	11
----------------	--	--	---	----

Anexo I: Lista de exames obrigatórios para admissão no serviço público municipal²²

SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO

JUNTA MÉDICA

PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO II – PROFESSOR PORTUGUÊS / HISTÓRIA / MATEMÁTICA / CIÊNCIAS / GEOGRAFIA / PEDAGOGIA / INGLÊS / ARTE-ARTES VISUAIS

RELAÇÃO DE EXAMES OBRIGATÓRIOS A SEREM APRESENTADOS NA JUNTA MÉDICA MUNICIPAL, NO ATO DA PERÍCIA MÉDICA, PARA ADMISSÃO NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL.

AS LISTAS DE EXAMES PODERÃO SER ATUALIZADAS A CADA CONVOCAÇÃO.

ATENÇÃO: TODOS OS EXAMES DEVERÃO SER CONFERIDOS PELO CANDIDATO DE ACORDO COM A LISTA APRESENTADA, ANTES DE PASSAR PELA AVALIAÇÃO DA JUNTA MÉDICA. CASO FALTE ALGUM ÍTEM SOLICITADO (EXAME, ASSINATURA OU OUTRA SOLICITAÇÃO ABAIXO) O CANDIDATO DEVERÁ RETORNAR E ADEQUAR-SE À LISTA DE EXAME E AOS ANEXOS I E II (G.E.M.A.). PREENCHER O LAUDO MÉDICO PERICIAL ADMISSIONAL (ANEXO III) E LEVAR NO

I– EXAMES GERAIS PARA TODOS OS CARGOS/FUNÇÕES

- RADIOGRAFIA DO TÓRAX EM PA E PERFIL (com laudo e assinatura do médico Radiologista)
- ELETROCARDIOGRAMA (com laudo, carimbo e assinatura do médico Cardiologista)
- imunofluorescência para t. a. (doença de chagas)
- HEMOGRAMA COMPLETO
- URANÁLISE
- UREIA
- GLICEMIA: Jejum
- GLICEMIA: Pós-Prandial (após o almoço)
- CREATININA
- VDRL
- COLPOCITOLOGIA ONCÓTICA PARASITÁRIA (PARA MULHERES)
- PSA (PARA HOMENS A PARTIR DE 40 ANOS)

²² Este documento sofreu alterações em sua formatação para que pudesse ser utilizado nesta pesquisa.

- TESTE DE ESFORÇO (Esteira ou Bicicleta) - Com laudo do médico cardiologista (PARA CANDIDATOS A PARTIR DE 40 ANOS)

II: – PARECERES ESPECIALIZADOS PARA TODOS OS CARGOS/FUNÇÕES

EM FORMULÁRIO PRÓPRIO DA JUNTA MÉDICA - GUIA EXAME MÉDICO
ADMISSIONAL

- PARECER DERMATOLÓGICO
- PARECER PSIQUIÁTRICO
- PARECER OFTALMOLÓGICO
- AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

I – EXAMES ESPECÍFICOS POR CARGO/FUNÇÃO:

- AUDIOMETRIA (TONAL E VOCAL) - Com laudo do Fonoaudiólogo ou Otorrinolaringologista
- EXAME FONAUDIOLÓGICO - Parecer do fonoaudiólogo sobre a capacidade vocal do (a) candidato(a) com detalhamento de suas condições para fins admissionais (Intensidade da voz, sonoridade, capacidade vocal)
- LARINGOSCOPIA (com laudo do médico Otorrinolaringologista)

Anexo II: Parecer da Comissão de Ética da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto



COMISSÃO DE ÉTICA

PARECER (Refª 2017/06-1)

A Comissão de Ética (CE) da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, tendo examinado os documentos relativos ao projeto de investigação apresentado por **Fernanda Vilela**, sob a orientação do Professor João Caramelo, e intitulado “**A (Re)construção do sentido do trabalho para professores readaptados na rede Municipal de educação de Goiânia**”, emite um **parecer favorável** à realização da pesquisa.

FPCEUP, 29 de junho de 2017

A Presidente,

Prof.ª Marianne Lacomblez